

Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto









A N N U A L R E P O R T 1 • 9 • 9 • 5

NATIONAL **OFFICE**

Canadian Human Rights Commission

Place de Ville, Tower A 320 Oueen Street Ottawa, Ontario K1A 1E1

Telephone: (613) 995-1151 TTY: (613) 996-5211 FAX: (613) 996-9661

REGIONAL **OFFICES**

ATLANTIC

Office Address:

5475 Spring Garden Road, 2nd floor Winnipeg, Manitoba

Halifax, Nova Scotia

Telephone: (902) 426-8380

TTY: (902) 426-9345

No Charges: 1-800-565-1752

FAX: (902) 426-2685

Mailing Address:

P.O. Box 3545

Halifax South Postal Station

Halifax, Nova Scotia

B3J 3J2

OUEBEC

470-1253 McGill College Avenue

Montreal, Quebec

H3B 2Y5

Telephone: (514) 283-5218

TTY: (514) 283-1869

FAX: (514) 283-5084

ONTARIO

1002-175 Bloor Street East

Toronto, Ontario

M4W 3R8

Telephone: (416) 973-5527

TTY: (416) 973-8912 FAX: (416) 973-6184

PRAIRIES

242-240 Graham Avenue

R3C 0J7

Telephone: (204) 983-2189

TTY: (204) 983-2882

FAX: (204) 983-6132

ALBERTA AND **NORTHWEST** TERRITORIES

10010-106 Street, Suite 308

Edmonton, Alberta

T5J 3L2

Telephone: (403) 495-4040

TTY: (403) 495-4108

FAX: (403) 495-4044

WESTERN

1320-800 Burrard Street

Vancouver, British Columbia

V6Z 1X9

Telephone: (604) 666-2251

TTY: (604) 666-3071

FAX: (604) 666-2386

(2/)

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

A N N U A L
R E P O R T
1 · 9 · 9 · 5



© Minister of Supply and Services Canada 1996 Cat. No. HR1-1995 ISBN 0-662-621991-3

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are visually impaired. It is also available on the World Wide Web at http://www.chrc.ca.

Canadian Human Rights Commission Commission canadienne des droits de la personne

March 1996

The Honourable Allan Rock, P.C., Q.C., M.P. Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

My dear Minister:

Pursuant to section 61 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit the 1995 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Maxwell Yalden

MI. galde

TABLE OF CONTENTS

MEMBERS OF THE COMMISSION		7
PREFACE		11
AN IMAGIN	ED COMMUNITY Human Rights on Hold Summing Up	13
ISSUES IN H	UMAN RIGHTS	17
ABOI	Self-Government Land Claims Specific Claims As Long as the Rivers Lingering Grievances Recognition Postponed The Rights Path The Royal Commission	17
DISA	Employment BILITY Legislation Independence Accessibility Alternate Formats Captioning Transportation Employment Drug Testing AIDS	24
RACI	A Watch on Hate The Somalia Inquiry The Canadian Experience Asking the Question Immigration and Refugee Policy Rules of Entry Citizenship Employment	35

SEX		42
	UN World Conference on Women	
	The Canadian Stage	
	Violence	
	Female Refugees	
	Harassment	
	Women in the Armed Forces	
	Women in Prison	
	Health Financial Issues	
	Employment	
	Sexual Orientation	
ACE	Sexual Offentation	
AGE		52
	Respect for Our Elders	
	Mandatory Retirement	
	Rights of the Child	
	Child Symport	
	Child Support	
EQUITY AT	WORK	57
EMPLOYMENT EQUITY		57
	Revising the Act	
	The Story So Far	
	On the Verge?	
PAY EQUITY		65
	The Evidence	
	Waiting for Godot	
	Stepping Forward	
CASE WORK	CASE WORK	
A DE	A DELICATE BALANCE	
RESO	DLUTION OF COMPLAINTS	74
	Religion	
	Race, Colour, National or Ethnic Origin	
	Age	
	Sex and Marital Status	
	Disability	
	Sexual Orientation	
	Hate Messages	
REMI	EDIES	84
JURIS	SDICTIONAL AND PROCEDURAL	
OUES	STIONS	86

GETTING THE WORD OUT		88
	A Year of Transition Putting Words into Action A Regional Presence Informing about Equality	
C	OMMISSION STRUCTURE	95
ORGANIZATION FINANCIAL STATEMENT		96 96

MEMBERS OF THE COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977. It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of seven years and the other Commissioners for terms of up to three years. Two members completed their terms this year and three new members joined the Commission. The following are brief biographies of the members who served on the Commission in the course of 1995.

MAXWELL YALDEN

Mr. Yalden was first appointed to the Commission in November 1987 and re-appointed in 1994. After joining the Public Service in 1956, he held a variety of positions in the Foreign Service and subsequently served as Assistant Under-Secretary of State and as Deputy Minister of Communications. In 1977, Mr. Yalden began a seven-year term as Commissioner of Official Languages. He was appointed Ambassador of Canada to Belgium and Luxemburg in 1984, and served in that capacity until taking up his present post.

MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

Mme Falardeau-Ramsay, Q.C., was appointed Deputy Chief Commissioner in September 1988. She was previously a lawyer with the firm of Massicotte, Levac and Falardeau and later a senior partner with the firm of Levac and Falardeau. In 1975, Mme Falardeau-Ramsay joined the Public Service Staff Relations Board as its Deputy Chairman and in 1982 became Chairman of the Immigration Appeal Board.

GURCHARAN SINGH BHATIA

Mr. Bhatia, a Fellow of the Institute of Chartered Accountants of India and founding member of the India Society of Winnipeg, was appointed to the Commission in October 1989 and completed a second term in 1995. He was at one time Director and Vice-Chairman of the Edmonton Immigrant Services Association and has also served on the Cultural Advisory Committee of the City of Edmonton and the Province of Alberta. In 1980, he founded *Canadian Link*, formerly *Prairie Link*, a multicultural monthly newspaper devoted to promoting Canadian values, human rights and better understanding among all Canadians of different cultural backgrounds.

RENÉE DUPUIS

Mme Dupuis, of Quebec City, was appointed to the Commission in October 1989 and completed a second term in 1995. She is a Lecturer in Administrative Law at the École nationale d'administration publique of Quebec and Senior Counsel to the Government of Quebec on Aboriginal Affairs. Mme Dupuis has extensive experience in the field of aboriginal rights and has worked in the areas of social, health and community services. In 1992 she was part of the Quebec Government's first program to assist francophone countries in the quest for democratization. She has also been involved in the research program of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.

SIGMUND REISER

Mr. Reiser was appointed to the Commission in 1994. The sole survivor of a family of twenty-one whose other members perished in the Holocaust, he emigrated to Canada in 1949 and spent his working life with London Life Insurance Company, retiring in 1988 as its Regional Manager. He also served for a time as a Director of the Life Underwriters Association of Canada. He now lives in Willowdale, Ontario and has been involved with B'nai Brith Canada and Beth Emeth Bais Yehuda Synagogue since 1968. From 1988 to 1993 he was a Council Member of the College of Physicians and Surgeons of Ontario and a member of its Discipline Committee. Recipient of a commemorative medal for service to Canadians in 1992, Mr. Reiser was elected in 1994 Vice-President of the College of Medical Laboratory Technologists of Ontario.

GEORGES CLICHE

M. Cliche of Val d'Or, Quebec was appointed to the Commission in October 1995. He was called to the Quebec Bar in 1971 and later worked for four years as Crown Counsel in the Youth Court and the Court of Quebec. A member of the firm Cliche, Lortie and Ladouceur, his areas of expertise include litigation, negotiation of contracts and family and criminal law. He has also done arbitration work and helped to negotiate collective agreements, in addition to appearing before various administrative tribunals.

ROBINSON KOILPILLAI

Mr. Koilpillai joined the Commission in October 1995. A resident of Edmonton, Alberta, he is a retired teacher and high school principal who has been involved in race relations and human rights issues for more than thirty years. From 1978 to 1982, Mr. Koilpillai was President and Director of the Edmonton Race Relations Council. He also chaired the Human Rights Committee of the Alberta Cultural Heritage Council from 1981 to 1983, and from 1985 to 1988 he was Chairman of that Council. From 1987 to 1992, he was a member of the Canadian Multiculturalism Advisory Committee and in October 1995 he was elected President of the Alberta Council for Global Cooperation.

MARY MAC LENNAN

Ms. Mac Lennan of Halifax, Nova Scotia became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. In 1981-82, she was Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She played a similar role for National Access Awareness Week in 1988 and served as the City of Halifax's Multicultural and Race Relations Coordinator from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan served two terms as a member of the Nova Scotia Human Rights Commission. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and legal professionals.

"All human beings are born free and equal in dignity and rights."

Article 1, the Universal Declaration of Human Rights

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

Section 2, the Canadian Human Rights Act

PREFACE

On the occasion of what is very likely my last Annual Report to Parliament, I might be forgiven for offering a few observations from a broader perspective than usual.

First off, whatever we may think today will doubtless be seen in a different light tomorrow. What we believed in the mid-eighties about the international scene, or the economy, or where we were going on the Constitution, has turned out to be a very different story in 1996. And so it will no doubt be for human rights as we move into the next century. But, uncertainty or no, it is not as gloomy a prospect in Canada as some would have us believe — or as black and white. The edges are fuzzy and very little is as simple or uncomplicated as it appears. We have made real progress here and there; we backslide elsewhere; on the whole, we do not do too badly.

If one compares the problems which appear on our Commission's agenda with others which are common fare around the world, we can only be grateful for where we are and what we have been given. Consider China where disabled people alone constitute a group twice the size of the Canadian population; or the grave problem of child labour which our Indian colleagues are wrestling with; or even, I might add, ethnic and racial tensions in various parts of Western Europe. The list is pretty well endless, but the point is clear enough: saving only the situation of the aboriginal peoples, there are few human rights problems that Canadians could not deal with with relative ease, looked at from the perspective of the rest of the world, if only we had the will to do so.

If nothing much is radically wrong, one might well ask why the fixers are out in such force. The anti-multiculturalism posse, for example, epithets at the ready, wanting to substitute a past which never existed for current realities. Or the passionate single-interest lobbies, adamant in the defence of their own and tending to forget the common interest.

But even on an entirely objective reading, everything is not altogether shipshape: we do have standards to meet and challenges to face up to. However peaceful the Canadian kingdom, we do have difficulties adjusting to change and accepting that others of different backgrounds should also have their place in the sun.

Does this dictate any particular approach to Canadian society? Not necessarily. It does mean we have little choice, however, but to make the best of our differences. And that in turn means accepting a pluralistic society — because that is what Canada is in the 90s — whether one chooses to bless it with the name 'multiculturalism'

or not, and whether one approves or not of various government subsidy programs.

The trick of course is to combine that pluralism with a Canadian self-image, and with this — to put it mildly — we seem to have some difficulty. "Identity politics" as some call it, does not help, I would be the first to agree. Nor, one might add in all humility, does a human rights industry which sometimes is so preoccupied with individual concerns that it appears to disregard responsibilities and the other person's interest.

This Commission has no place in the political arena, on the right or the left, and it should not confuse itself with lobby groups which have their own purposes. But we do have a duty to remind the authorities that equality means just that, that we are committed to it as a people, and that the affordability argument should never be allowed to undermine it by hitting the weak or the inarticulate.

All of this means that we should think to light a candle, as the saying has it, not curse the darkness. Both abroad and at home. Beyond our shores, we should look, as Boutros Ghali has remarked, to move from the authoritarian to the less authoritarian; and Canada should be trying to assist that process, not standing on the sidelines throwing self-righteous missiles at the players. We should beware of simplistic solutions and above all avoid messianism.

And at home, perhaps we should try to follow the advice of Archbishop Tutu to one of our premier Canadian journalists: "if you try to get everything, you will get nothing, while if you compromise you can get most of what you want." Watch out for extremists of any stripe; do not condone hyperbole as the common currency of civil discourse; do not equate meeting others halfway with abandoning one's ideals; accept that one is not the only one with one's eyes on the truth; and remember, in the end, that "all human beings are born equal in their dignity and in their rights."

M.F.Y.

AN IMAGINED COMMUNITY

Of one thing we may be very sure: the fulfilment of human rights is not to be achieved automatically or in a vacuum. Whether we are talking about legislation or promotion and protection, rights must make their way in the marketplace of human priorities like everything else. And in the real world, the idea that all human beings are equally deserving of civil respect and a fair shake is not always the first thing on people's minds.

This past year there were several forces at work that affected Canada's ability to maintain a decent measure of equality for all its citizens. As luck would have it, our latest identity crisis also coincided with a major bout of public belt-tightening that appeared to some to squeeze the life out of programs on which many of the least advantaged Canadians have come to rely. Add to the mix the many political, socio-economic and environmental uncertainties that continue to stalk the globe, and one can understand why so many Canadians ended 1995 in a state of some apprehension, to say the least of it. A country that has, with reason, counted itself among the most stable, fortunate and level-headed in the world, seemed at odds with itself and short of sympathy for vulnerable minorities who were seen as promoting no more than their own special interests. All in all, not a climate that was conducive to measured progress for human rights and freedoms.

It is sometimes argued that human solidarity cannot survive on a bloodless diet of equal rights before the law or a shared attachment to certain democratic institutions. In consequence, the question arises whether a collective commitment to equity and human rights can possibly be a foundation for a national community. Not *the* foundation, perhaps, for it is common knowledge that people experience a multiplicity of loyalties and allegiances. But it is surely not too much to assert that Canadians' fidelity to the ethical kinship of freedom and equality is at least as powerful and as passionate a national loyalty as any other.

And if that is so, then this is no time to be moving away from an ethos that as much as anything defines Canada as we know it. Every constituent element in this country has invested enormous energy and good will in fleshing out those principles of mutual respect on which our common security ultimately depends. Even the most cursory survey of other countries around the world must convince us how rare and how fragile such a community of values really is, and how much it benefits Canadians. Whether or not one believes that a commitment to such values can actually add up to a Canadian identity, it is not something that one ought carelessly or wilfully to put at risk.

As we suggested earlier, constitutional preoccupations and fiscal exigencies hardly encouraged governments to move forcefully in 1995 to broaden or deepen Canadians' enjoyment of their human rights. But even when the very affordability of our egalitarian standards is being called into question, it is still possible to find more efficient and imaginative ways to accomplish our objectives. Despite a general slow-down, we must acknowledge some federal action in 1995 to give aboriginal Canadians more control over their own lives, to enable Canadians with disabilities to play a fuller part in all aspects of our society, and to reinforce Canada's opposition to hate crimes. We also commend the Government for standing by its commitment to update and enhance the Employment Equity Act. In spite of substantial opposition and countervailing trends elsewhere, a much improved law is now in place.

Canadian women also played a notable role at the United Nations Fourth World Conference on Women in Beijing in September. As many delegates to that gathering can attest, the message of equality for women, and attention to their rights as *human* rights, is not one that finds easy acceptance worldwide, and is particularly vulnerable to attack on the basis of cultural or religious differences. The *Platform for Action* that was fashioned in Beijing is therefore an immensely important document in the advance toward the universal recognition of women's rights. As such, it also stands as a tribute to the many Canadians who contributed to it.

At the end of the day, of course, a conference is just a conference and a platform of action a piece of paper. The World Conference nevertheless had at least two positive and practical consequences for Canadian women. It gave them a measure of how much remains to be done for female equality everywhere, and it gave them specific goals to work on here at home. And not just where government intervention may be required, but also in establishing genuine equality at work, within the family, and throughout the larger community.

HUMAN RIGHTS ON HOLD

It is more than a little troubling to find ourselves complaining once again that the Government has failed to introduce a number of important amendments to the Canadian Human Rights Act. It is particularly disturbing that the proposed changes are being treated like a hot potato for an entirely unworthy reason. We can understand that there is only so much that can be done at any given time to further the cause of human rights in Canada, but we feel very strongly that any appearance that the Government is backing away from changes because some of them may be controversial conveys entirely the wrong message.

To the contrary, we believe that it is now more crucial than ever that the Federal Government be clear *how* it intends to reconcile the pursuit of equality with its other responsibilities. Above all, we suggest that the projection of a unifying vision of a Canada where diversity and equality are two sides of a single coin depends on an equal readiness to go to bat for *all* minorities. If the Federal Government shows signs of hedging on the anti-discrimination rights of homosexuals, or disabled people, for instance, or any of our ethno-cultural communities, then the equality rights of other groups can also come into question. Consistency may well be the hobgoblin of little minds, but human rights by their nature are not divisible; a willingness to buy peace at the expense of the least powerful or vocal is a slippery slope for all of us.

It is an open secret that a large part of the Government's reticence to proceed with amendments to the Act stems from a perception among some critics that the inclusion of sexual orientation as a prohibited type of discrimination would amount to special treatment for homosexuals. Nothing could be further from the truth: it is here and now that they are victims of special treatment by being *excluded* from the lawful protections that are extended to other Canadians. This not only undermines Canada's much vaunted claim to be a leader in human rights, it is a failure in moral logic and a near-public repudiation of the rights of many law-abiding and tax-paying Canadians.

The continuing absence of provisions to require reasonable accommodation of disabilities or to dispense with mandatory retirement exemptions also has the pernicious effect of eroding the comprehensiveness and the seriousness of Canada's human rights legislation, leaving it open to charges of equivocation and opportunism. Federal pretensions to offer leadership in human rights that make so much of Canada's high ranking in the UN Human Development Report ring false against a backdrop of persistent inaction.

Within the confines of the existing Human Rights Act it is doubtless always possible to make a few yards here and there, but a review of the key judicial and quasi-judicial decisions of 1995 (see pages 70 - 87 below) shows at least as many setbacks as victories. There is more at stake here than the particular disappointments of the individuals and groups involved. There is a marked impression that the tide of positive change in human rights matters in Canada could be on the turn, unless we are prepared to be more vigilant in their defence than many have been these past twelve months.

SUMMING UP

As the millennium looms, Canada, like many another country, finds itself trying to adapt to a bewilderingly different present and an unpredictable future. The need for renovations is as obvious as their substance is problematic. From our own rather special perspective, we have to say, however, that any vision of the country that would reinforce rather than reduce the temptation to treat Canadians differently for one reason or another is one that augurs poorly for the human rights of all Canadians. If we are not in this enterprise together, and on some reasonable footing of equality, then the opportunities for division are legion. A proliferation of special interests is the antithesis of a successful society, a community in which everyone has a comparable stake. Our human rights record to date has certainly given us some of the materials to build with; we now need to show that we know how to deploy them with an even hand.

ISSUES IN HUMAN RIGHTS

ABORIGINAL PEOPLES

In a year-end interview, the Governor General expressed his personal concerns about how long it is taking Canada "to make room" for the aboriginal inhabitants of this country, in every sense of that expression. As His Excellency pointed out, it is not just a question of political recognition, it is a matter of giving aboriginal Canadians of all ages and conditions a solid stake in the future development of our country and the opportunity to project their own values and traditions as part of the collective Canadian endeavour.

The debt which all Canadians owe to the first inhabitants of this huge and difficult land is virtually incalculable. That non-native Canadians have not repaid that debt with equal comprehension and generosity is a brute fact of Canadian history that cannot be undone. But that we are still not meeting our moral and material obligations to Canada's native peoples is a reproach that can be laid squarely at our own door. The Commission is well aware that the stereotype of universal aboriginal victimhood is as false as any other stereotype, and, as such, not much help in putting things right. But when one narrows the focus to specific acts of paternalism, denial and delay — in everything from land claims to job opportunities — the signs of discrimination are palpable and the means of treating them are within our power. If human rights are fundamentally about providing all this country's citizens with an even break, it is time we recognized once and for all that native Canadians have by far the most pressing claim on both official and personal action to respect those rights.

Today's aboriginal communities are bent on building better futures for themselves. But their success ultimately depends on a corresponding effort of imagination by Canadian society at large. This country now faces a supreme test of its much touted ability to create humane and workable compromises. We remain hopeful that the obvious advantages of sharing will enable us to build on the achievements that are beginning to show themselves, and that we will not give way to the politics of mutual accusation. The Constitution itself recognizes the principle that the Indian, Métis and Inuit peoples of this country have every right to expect that their concerns will be dealt with in a just and expeditious manner. Our self-respect as a people demands no less in practice.

SELF-GOVERNMENT

Recognition of the inherent right of self-government for aboriginal peoples has become a cornerstone of federal policy. A major step forward was taken in August when a more detailed formulation of that goal was made public. Among its premises, in the words of the Minister

of Indian Affairs, was the conviction that the paternalistic system has just not worked. The time has come to give these communities "the legitimate tools they need to make a tangible, positive difference in the lives of Aboriginal peoples." We were also pleased to see that the policy proposes to ensure that the Charter of Rights and Freedoms will apply as much to aboriginal governments as it does to other governments in Canada. This approach should help to protect both the collective rights of aboriginal communities and the rights of their individual members, not least of women and children.

But a more complex problem remains: what form or forms of self-government best suit contemporary realities and best reconcile the interests of native and non-native Canadians? Such questions cannot be answered in the abstract. They require specific and pragmatic negotiations of the kind that this new policy claims to foster. The policy breaks some new ground by setting out a framework for negotiating self-government arrangements with Métis and non-status Indian communities, an issue that has been the subject of endless buck-passing between federal and provincial governments. While acknowledging that provincial cooperation is of the essence, the policy envisages negotiations on forms of self-government that will be tailored to the specific needs of off-reserve communities, including, for example, provisions to give Métis and non-status people living in urban areas a degree of administrative control over their own affairs.

The proof of the pudding will, of course, be how quickly the new policy achieves substantive results. To be credible it must first bring about a significant acceleration in achieving effective self-government for particular communities. Community-based negotiations were initiated almost a decade ago, but more than ninety percent of Indian bands still operate under the terms of the antiquated Indian Act. The situation of Métis and non-status communities is even less inspiring, and jurisdictional gridlock among the existing levels of government has produced little if anything in the way of workable models for the future. Not to put too fine a point on it, only a prodigious effort by *all* the parties offers much prospect of success in this generation.

The Manitoba Framework Agreement, which the Minister cited as a pilot project for the wholesale dismantling of his department was signed in December 1994. One year later negotiations are still going on, and not as quickly as some would have liked. At year's end, however, the parties were hoping to be able to announce the first substantive steps in transferring responsibilities to Indian control before too long.

LAND CLAIMS

A federal policy requiring aboriginal peoples to "cede, release and surrender" their rights in exchange for the benefits of land claims

agreements, the so-called "extinguishment policy", was the subject of some scrutiny in 1995. This requirement that claimants relinquish their aboriginal rights in order, ostensibly, to establish certainty of title over the lands that are the object of a claim has been the target of criticism for more than twenty years. In February, the Royal Commission on Aboriginal Peoples put out a special report entitled *Treaty Making in the Spirit of Co-existence* which argued that the current policy threatens the very ability of the present process to resolve aboriginal claims. Echoing this Commission's 1990 recommendations, it called for an alternative policy "that recognizes and affirms Aboriginal rights and emphasizes co-existence, mutual recognition, and shared ownership and jurisdiction."

In June, such an alternative policy was actually put forward by the Minister of Indian Affairs' independent fact-finder, the Honourable A. C. Hamilton, a former Associate Chief Justice of Manitoba. Judge Hamilton's recommended approach aims to ensure both recognition of subsisting aboriginal rights and mutual understanding and recognition of the land and resource rights to be enjoyed by all parties once a claim is resolved. Claims agreements should include a clear recognition that the aboriginal party has continuing rights, as well as "mutual assurance clauses" in which the parties agree that they will abide by the treaty and that the settlement satisfies the claims of all parties to the land covered by the treaty. Clear mechanisms for dispute resolution and amendment of agreements would thereafter ensure that future frictions were dealt with expeditiously. Modern treaties based on this approach could, he concluded, be a "strong influence for good in Canada."

From our perspective, the recommendations of the Royal Commission and Judge Hamilton make good sense. They provide a workable alternative to a policy that has so far proved more of an obstacle than an aid to the expeditious resolution of land claims. It was thus a matter of no little concern at year's end that the extinguishment issue was still in doubt, and that the Minister was still in the process of "considering and exploring further with affected parties how certainty can best be achieved."

Meanwhile, negotiation of comprehensive claims continued throughout 1995, but no major settlements were concluded. At the end of the year, negotiators were hopeful that an agreement in principle was near completion which would settle the claim of the Nisga'a people of British Columbia. While the patience of the Nisga'a is beyond admiration, the fact that it has taken almost a quarter of a century to resolve this claim can only underline the deficiencies of the negotiation process. The Government has acknowledged that it "is simply not working" and has promised to undertake a broad review of both the

comprehensive and specific claims processes. But despite more than two years of consideration, the old system is still in place. Initiatives such as the establishment of the British Columbia Treaty Commission, which was given legislative sanction by Parliament at the end of 1995, are certainly positive, but at this rate the old dysfunctional process may well outlive us all.

SPECIFIC CLAIMS

The Indian Claims Commission established by the Federal Government in 1991 has a remarkable record of working cooperatively with governments and aboriginal groups to facilitate the resolution of specific claims. Good will alone, however, will not overcome weaknesses in the way the Federal Government deals with such claims. By its own admission the Commission does not have the basic tools to do the job: it lacks both judicial independence and the power to issue binding decisions. Largely an advisory body, it must rely on the cooperation of claims participants to get results. In the wake of some high-profile protests that occurred over the summer of 1995, the Co-Chairman of the Commission, Mr. James Prentice, expressed the view that, in the absence of fundamental reforms, confrontation over land claims was likely to escalate. He called for the abolition of the Commission and the creation of a new independent claims body with powers to validate claims and facilitate negotiations, as well as the statutory authority to arbitrate in the event of disagreement. The establishment of such a body would also correct one of the most obviously damaging provisions of the current policy: a process which requires the Federal Government to validate claims against itself, thus making it the judge in its own cause. It is not difficult to understand why claimants may feel the deck is stacked.

AS LONG AS THE RIVERS ...

Safe drinking water is something that most Canadians can take for granted. Not so aboriginal citizens. According to a federal report issued last summer, a good twenty percent of water systems in Indian communities pose a significant health risk. A study had been ordered by the Minister of Indian Affairs after hundreds of residents had to be evacuated from the Northern Manitoba community of Pukatawagan in 1994 because the water supply was unsafe. In something of an understatement, the Minister observed that "... this is a problem that many of us may have difficulty relating to, as such dire conditions do not exist for most Canadians ..."

In fairness, it must be said that, over the fiscal years 1991-92 to 1995-96, the Federal Government will have spent in the order of \$700 million to provide safe water and sewage systems. By any measure, this is a significant expenditure. But preliminary estimates indicate it will take

substantially more to bring the deficient systems up to the same standards enjoyed by other Canadians. Not too much to ask to ensure a level of health and safety in native communities which is commonplace elsewhere.

LINGERING GRIEVANCES

Two aboriginal grievances that were the subject of special investigations by this Commission continued to attract public attention during the year, and inched perhaps a little closer to resolution. In March, the Minister of Indian Affairs said that he was actively pursuing "a fair resolution" to the complaints of Inuit families who were relocated from Northern Quebec to the High Arctic in the early 1950s, and that he would bring the matter before Cabinet "very soon". Our 1992 report on this matter found that, whatever its motivation, the relocation had had severe consequences for some of the people involved. The Royal Commission on Aboriginal Peoples reached similar conclusions in 1994 and recommended that the federal authorities negotiate the terms of an apology and appropriate compensation with the Inuit. No doubt fearful of the precedent that might be set if compensation was awarded, the Government has continued to dither. This seems to us quite unjustifiable: if there are legitimate claims against the Government, they should be considered on their merits; the possibility that there could be others is hardly a sound reason for delaying resolution of a grievance that, by the Minister's own admission, does Canada no credit at all.

The situation regarding the Innu of Davis Inlet was a little more encouraging. A 1994 Statement of Political Commitments outlined a comprehensive approach to dealing with the many problems facing that community. It has now produced some worthwhile action. Under the aegis of a locally managed community renewal project, eleven new houses have been built and all the existing houses renovated; water and sewage systems have also been improved. Meanwhile, negotiations continue on relocating the community to Little Sango Pond as well as on resolving land claims and establishing self-government for the Innu.

After an incredible nine years of deliberations, a federal assessment panel established to determine the environmental, social and economic impact of low-level military flights over traditional Innu lands in Quebec and Labrador issued its final report in March this year. It recommended that the flights continue. In a startling admission, given the time and money spent on assessing the impact of the flights, the report noted that "... the scientific basis for predicting the effects of the project on wildlife, natural systems and human health is weak in many areas. Despite more than fourteen years of military low-level flying, there are few sound data on the effects of low-level flying ... That state of ignorance should not be allowed to continue." Notwithstanding

these admitted lacunae, the panel opted to approve the project in view of the very substantial economic benefits it has produced for the regional economy.

Shortly after the panel submitted its report, the Minister of Defence announced that low-level flight training would continue but that the Government would also implement the panel's fifty-eight recommendations for minimizing the negative impacts of the project. While we hope indeed that its recommendations will be fully respected, it is nevertheless disconcerting that the panel failed to reach any substantial conclusions with regard to the Innu claim that the flights are a serious threat to their traditional lands and lifestyle. This was, after all, the heart of the matter.

Toward the end of the year, the thorny question of the legacy of residential schools again came to the fore. Official apologies were proffered by the Churches, but the sentiment remained that, beyond expressions of remorse, more meaningful action was needed to repair the damage and help construct a better future.

RECOGNITION POSTPONED

In March, we received a long overdue reminder of another debt still owing to native Canadians who served their country in time of war. The Aboriginal Soldier after the Wars, a report issued by the Senate Standing Committee on Aboriginal Peoples, told the story of how they fought alongside other Canadians. But when the fighting was over it was a different story: "Aboriginal veterans returned to a society that had not changed, where intolerance and prejudice were still the order of the day and many ... feel betrayed to this day." Not only did Canada fail to acknowledge the contribution of aboriginal soldiers, but many native veterans did not even receive benefits like pensions and land grants that were routinely issued to their non-native comrades. The Senate Committee called on the Government to honour this debt: to recognize native veterans, however belatedly, and to deal promptly with unresolved cases of dubious treatment. In a letter to the Honourable Lawrence MacAulay, Secretary of State for Veterans Affairs, the Chief Commissioner urged the Government to implement the Committee's recommendations.

THE RIGHTS PATH

Traditionally, federal policy has focused primarily on the needs of status Indians living on Canada's six hundred or so reserves. However, the majority of Canada's aboriginal population now live elsewhere and increasingly gravitate toward urban centres. The issues facing these people – Métis, non-status Indians and status Indians living off-reserve – differ in various ways from those faced by on-reserve communities and have yet to be adequately dealt with by any level of government.

For many decades, off-reserve native peoples have been treated like administrative pariahs; no level of government has been willing to assume responsibility for their well-being. The result is a virtual underclass of aboriginal peoples who, even in comparison to impoverished on-reserve communities, are unusually prone to every kind of social and economic privation. The Federal Government's willingness, as outlined in its new policy on self-government, actively to pursue self-government initiatives for Métis communities is a welcome beginning. The fact remains, however, that neither the federal authorities nor their provincial counterparts have a comprehensive policy for dealing with the multifarious problems facing these people. The Royal Commission on Aboriginal Peoples has shown particular interest in this issue, and we hope it will provide some much-needed direction.

Solutions will differ according to circumstances, but many core areas of concern are common to virtually all these communities. An education system that enables aboriginal students to give full value to their own cultural uniqueness while still preparing them to compete in the mainstream of Canadian society would be an obvious starting point. And while some progress has been made in dealing with the disproportionate number of native people who come into conflict with the law, there are still too few aboriginal judges and police officers, especially in the cities. Full self-government within urban settings is obviously not realistic, but there are many ways to ensure a greater aboriginal contribution to community decision-making within existing municipal structures.

This Commission has undertaken one project to help make off-reserve aboriginal peoples more aware of their rights. *The Rights Path*, produced in conjunction with the Manitoba Association of Friendship Centres and the Social Planning Council of Winnipeg, outlines various legal and human rights guarantees that aim to ensure that aboriginal people are treated with equality and respect. We hope that similar collaboration with other off-reserve aboriginal communities will follow.

THE ROYAL COMMISSION

The Royal Commission on Aboriginal Peoples, which began its work in 1991, is now expected to start reporting in the spring of 1996. Its multimillion dollar price tag has been hotly criticized in many quarters. The painstaking process of consultation, research and study on all the problems facing the aboriginal peoples has indeed been costly and prolonged. But one must also keep in mind that in 1995-96 the Federal Government alone expects to spend about four billion dollars on Indian Affairs programs. Canadians are entitled to know what that represents in terms of the welfare and prospects of this fundamental Canadian constituency and, above all, how it could be better directed. The benefits to be expected may therefore be much broader than the

delivery of a final report, however useful its recommendations. The Commission has already shone its investigative light into numerous dark corners of the Canadian experience and offered thoughtful commentary on key areas such as native self-government, the land claims process and the prevention of aboriginal suicides. The true measure of its effectiveness will be the extent to which it can point the way toward systematic and cooperative reforms in the overall native/non-native relationship.

EMPLOYMENT

The total number of aboriginal people working for federally regulated companies increased marginally between 1993 and 1994, from 1.0 percent to 1.1 percent of the workforce. Detailed analysis of the data shows that even this increase is primarily attributable to better self-identification and changes in the mix of employers in the regulated workforce. In fact the figures show that new hiring resulted in a net gain of only sixty-five jobs. While estimates indicate that there are qualified individuals available to fill roughly three percent of the jobs in this sector, only about a third of that number are actually being filled by aboriginal people. Geographic isolation and a history of inadequate education and training may make it more difficult for aboriginal people to be competitive in the job market, but this should not be an excuse for the degree of underhiring that we see at present. The situation in the Federal Public Service is not much more encouraging. According to the latest data, the total number of aboriginal people working for the Federal Government increased between 1987 and 1994-95, but by only 974.

DISABILITY

People with disabilities live in a society which, as one observer points out, mistakenly assumes that "all of its members are able to mount stairs, to read printed signs, to hear announcements, and to process information and communicate at a rapid pace." The result is an experience of alienation that affects millions of Canadians, and one which has been with us for a very long time. It is, after all, *fifteen years* since a Parliamentary Committee issued a report identifying the obstacles that disabled persons face and outlining practical steps to remove them. Since then, the same issues have come up time and again: equal access to transportation, public buildings, facilities and programs; equal benefits and protection under the law; equality in employment; in short, an equal right to *participate* in contemporary Canada. There is a gloomy sense that, having made a gesture toward accommodation, the drive toward full social integration for people with disabilities has either stalled or run out of gas.

Has anything changed at all? The short answer is yes — to a degree. Not only are disabled people more visible in our work-a-day world, more of them are playing a productive part in building contemporary society. Our streets, buildings and offices are certainly more accessible than they were fifteen years ago. Condescension and marginalization are giving way to the spirit of integration. All fine, as far as it goes.

But Canadian law is littered with promises of equality to people with disabilities. The Charter, human rights laws and other statutes, all contain elaborate guarantees. Yet the people concerned are still awaiting commensurate results. Governments in Canada face a clear choice: plan systematically to meet their stated objectives within a reasonable time frame or prepare to face a period of painful and frustrating litigation. Meanwhile, Canadian taxpayers continue to pay in all sorts of ways for the inadequacies of the current system — whether the costs are measured in social assistance payments to people who could be engaged in meaningful work or in the lost contribution of people who need better access to training, transportation, or simply to the job-site. There is a crying need for leadership on this issue, and we feel obliged to say that the Federal Government has not carried its fair share of that load.

A case in point is the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, which will conclude its five-year mandate in March 1996. Its declared goals were to ensure "equal access, economic integration and effective participation by Canadians with disabilities in the mainstream of our national life." The program was backed by some \$159 million over five years, and ten federal departments were supposed to focus government efforts. The Parliamentary Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons examined the impact of the Strategy in the fall and concluded that, while there was no lack of good intentions, programs to benefit people with disabilities in a practical way had not been as comprehensive or forceful as they should have been. It also took note of the disabled community's worry that the reform of social programs would have a disproportionate impact on its members, if only because they rely on those programs to an unusual degree. This fear was exacerbated by the release of government figures indicating that, over the five years the Strategy has been in place, spending on employment programs and services for people with disabilities actually declined by about \$12 million.

As a result, the Committee wisely cautioned all levels of government not to ignore the danger that people with disabilities could fall between the cracks. The community obviously has reason to be apprehensive as the Federal Government continues to reassess almost every disability-related program it has responsibility for. None more so than the proposed transfer of funds to the provinces under the revised Canada Assistance Plan. Nearly one-third of those expenditures, some

\$2.3 billion, is earmarked for income security and support services for people with disabilities. Once this responsibility is transferred, they worry that other priorities may prevail, leading both to an erosion of services locally and a mish-mash of service and non-service across the country.

As the Committee stressed, disability issues require coordination and collaboration within and among governments; the federal authorities should therefore develop a genuine strategy covering the whole gamut of disability issues: employment, accessibility, quality of life, transportation, housing, income security, pensions, and so on. Its recommendations also called for the appointment of a Secretary of State with specific responsibility for coordinating federal activities; continuation of the National Strategy with a guarantee of minimum funding; a comprehensive review of federal legislation; and a review of the tax system to take better account of the actual expenses associated with disabilities. Finally, it urged the Government to follow up on the 1996 Census with a thorough survey of people with disabilities, comparable to that carried out in 1991. As things stand, it appears the Government does not intend to do so, an unfortunate decision in our opinion.

LEGISLATION

For many years we have been advocating an amendment to the Human Rights Act that would clearly define employers' responsibility to accommodate people with disabilities. There is nothing very complicated or alarming about this proposal; indeed it probably has widespread support both within and outside government. The only reason it is still not embodied in the law is that other more controversial changes to the Act are still up in the air and the Government feels it has more pressing things on its plate. As we remarked at the beginning of this Report, this is hardly a sound justification for inaction.

Be it said in fairness, however, that there was some positive news on the legislative front in 1995. The Department of Justice issued a paper outlining proposed changes to the Criminal Code and Canada Evidence Act that should make the criminal justice system more satisfactory for people with disabilities. They would, for example, provide for an interpreter or facilitator for disabled witnesses who may require them; permit alternative means of identification such as voice line-ups or identification by touch; and allow videotaped evidence from elderly or disabled persons. The Commission applauds the Department for this initiative; let us now see it embodied in legislation.

INDEPENDENCE

Disabled individuals also contribute to the economic good of the nation. In the vast majority of cases they neither wish nor deserve to be treated as "dependent". Their pursuit of equal opportunities in employment is therefore not a minority interest but one that concerns all Canadians. The most recent statistics on disabled adults who have a job show an increase to forty-eight percent from forty percent ten years ago. A gain of one-fifth is obviously not insignificant, but an overall employment rate of less than fifty percent is hardly cause for self-congratulation. Moreover, if one digs a little deeper, it turns out that many of these employees have only mild disabilities and that the job figures for people who are moderately or severely disabled decline rapidly in relation to the degree of disability.

The reality is that employment gains by people with serious disabilities have been achingly slow. Even the introduction of the Federal Employment Equity Act in 1986 did little to pick up the pace. Increases in representation are almost entirely attributable to an increase in the number of employees who identify themselves as disabled; and more people with disabilities are still leaving the Federal Public Service than are being hired into it. While overall numbers are obviously influenced in some degree by personnel cuts and the correlation between age and disability, these factors cannot adequately explain a persistent failure to hire disabled people in greater numbers. The revised Act will help, no doubt, but it cannot replace a genuine management commitment to attack the problem directly.

Job prospects could also be improved by a reformed social security system that would no longer consign people with disabilities to a life on social assistance or punish them financially for going out to work. In too many cases, if disabled people manage to obtain even part-time employment, they stand to lose an equivalent amount in disability support or their right to subsidized aids and services. These disincentives help explain a Statistics Canada finding that, in 1991, one in five Canadians with a disability who were outside the labour force believed that working would jeopardize their source of income; and one in eight feared they would lose their funding for disability-related services.

A 1994 Human Resources Development paper proposed ways to modify these policies, and the Government did take some steps forward in 1995. As of April, people with disabilities will no longer lose benefits because they work as volunteers; they will continue to receive benefits for three months to help them through a transition period if they take a job; and they will retain benefits while attending school or university. Furthermore, those with degenerative or recurrent disabilities who attempt to return to work will also have their benefits rapidly

reinstated should they be unable to continue. This is a solid start, if not quite the comprehensive examination of systemic barriers the Government promised in 1994.

The introduction of new technologies is yet another brass ring for disabled people — it promises much but is infuriatingly difficult to grab onto. There is no question that these technologies open up workplace possibilities that were unthinkable only a few years ago, and similar innovations hold much promise outside the work environment. But while this makes it possible for people with disabilities to achieve a greater degree of independence at work and in their homes, these technologies are no panacea. For one thing, they are often costly to acquire, and the specific needs of disabled people are not taken into consideration as much as they should be at the design stage. As more and more services are offered through electronic devices, both the government and the private sector have a responsibility to ensure they are fully accessible. It is also undisputed that there is a positive correlation between employment and education, which for students with disabilities means having the necessary equipment and services to stay in school. Changes to the Canada Student Loans Program introduced this year provide for an annual grant of up to \$3,000 to each disabled student, which should go some way toward solving the difficulties they experience in this regard.

A very special case of employment in Canada involves the Canadian Armed Forces, which offer a chance to serve one's country while also acquiring marketable skills. The Forces, of course, are a very sizable employer indeed, and the range of occupations is wide: cook, electrician, musician, engineer, radar operator, lawyer, doctor, nurse, navigator, computer analyst, to name just a few. But there are problems for those who happen to have a disability, however minor.

The Forces insist that every serving member — chef or clarinetist, tank commander or trooper — is first of all a soldier. With this requirement we have no problem in principle; but soldiering can include a lot of things in practice. We are certainly not promoting the idea that seriously disabled persons are suited to physically demanding military tasks. But that still leaves a wide range of jobs for individuals whose disability is either minor or under effective control. In our view, the present rule is unacceptably arbitrary and ignores advances in medical treatment. To suppose that people with poor eyesight who can wear contact lenses, or with bursitis or asthma or controlled diabetes, must be excluded from military service even though there are many tasks they could usefully undertake, and for which they are trained, is simply not in tune with the times. The fact that so many "exceptions" are in fact retained in the Forces seems to bear out our point. However, the courts have so far felt constrained to support the position that the requirement

is legitimately set out by Parliament in the National Defence Act and that "the statute binds", thereby overriding all considerations of accommodation and flexibility. Regrettably, that is where things stand for the time being.

ACCESSIBILITY

In 1990, we measured the degree to which a sampling of government offices across Canada met the Barrier-Free Design Standard of the Canadian Standards Association. All fell short. When we checked back in 1994, we found that all those involved had developed accessibility plans based on that standard, but many were less than fully implemented. This year we decided to see how other government sites stacked up, among them offices belonging to Public Works and Government Services and the Departments of Health and Human Resources Development. What we found was that many federal bodies are still not committed to the principle of accessibility. The results for all forms of disability — mobility, sight, hearing or whatever — were not what they could be. Moreover, as we anticipated last year, the Government failed to meet its 1995 deadline for bringing all federally owned and leased buildings into compliance with the CSA Standard. That date has come and gone and no new time frame has been set. It is at best slight consolation that the Department of Human Resources Development has suggested a number of amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations that will, for example, ensure that barricades and guardrails are highly visible, and that people with sensory disabilities can be fully aware of safety signs and similar warnings. The fact is that the momentum in matters of accessibility has regrettably slackened considerably within the federal administration.

In the meantime, in response to another accessibility survey we did a few years back, all the major banks have now developed practical plans and made positive changes on this front. They are also beginning to offer customer services in alternate formats: credit-card and account statements in braille, large-print deposit or withdrawal slips, toll-free TTY services, braille keys and large screens on Automated Banking Machines. One major glitch remains: a supplementary survey of Automated Banking Machines confirmed how hard it is for many people with disabilities to benefit from these devices. The machines themselves are not the problem; solutions are available, and some are as simple as ensuring that ABMs are located at a height accessible to wheelchair-users, or reformatting screen layouts for those with visual difficulties. As a result, we were encouraged to learn that the Department of Industry had approved a project to develop national standards for the accessibility of ABMs as part of its overall support for the National Strategy. Subsequently, we understand that difficulties have arisen over organizational questions; we must urge all those concerned to get on with the project. The upshot of any delay is

to deny many people with disabilities a service widely used by Canadians everywhere.

Meanwhile, Canada Post has responded positively to the results of our 1992 accessibility survey. In 1995, the Corporation reported the renovation of some two hundred postal outlets to bring them into compliance with the CSA Standard; this will increase to three hundred a year over the next few years; and all outlets are to be accessible by the year 2005. Until then, a toll-free number and quick-response team will provide customers with other means of doing their postal business if their local outlet has not yet been brought up to speed.

This year we tried to discover more generally how employees with disabilities were being accommodated within the Federal Public Service. Twelve recent or present federal public servants with varying disabilities were interviewed about the problems they had faced in getting management and co-workers to take account of their condition. In a majority of cases, they felt that the managers who had recruited or supervised them were insufficiently aware of their *right* to be accommodated, and that the staff they had had to deal with could have benefitted from more effective training on accommodation issues. They did, however, find that internal and interdepartmental committees responsible for disabilities issues had a positive effect on managers, particularly when it came to ensuring some consistency of approach.

ALTERNATE FORMATS

Many thousands of Canadians are blind or have a visual impairment serious enough that they have difficulty reading. When they cannot see some publicly available document, they are denied the information it contains. The Commission has made this the focus of two surveys, the first in 1991 and the second this year. At the time of the earlier study, nearly sixty percent of federal departments and agencies did not offer a single piece of information in an alternate format. We have since heard of numerous efforts by departments to change this situation, but disability groups consulted before our second survey experienced many difficulties in simply finding out what formats were available. First-line staff would direct enquiries to employment equity personnel rather than to those directly responsible. And while many of the organizations surveyed were aware of the 1994 Treasury Board policy on this subject, very few had specific guidelines of their own, and only one-third had introduced a quality control mechanism for the materials they did produce. Funds were often earmarked to meet alternate format requests, but only about half of the departments advertised the availability of these products in any way. We strongly recommend that all departments clarify the responsibilities of, and provide training for, public servants who deal with these requests. They should also publicize alternate formats more effectively and develop a plan that guarantees their quality.

Parliament itself could send a much clearer signal than it has in the past. For both symbolic and practical reasons, it is important that the reports of Parliamentary Committees be available in alternate formats. As far as we can determine, only the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons meets this requirement. We wrote to the Chairman of the Committee for Procedures and House Affairs in May arguing that the lack of reasonable access to committee reports makes it impossible for many blind and visually impaired Canadians to participate in the democratic process. We were assured that this request had been placed on a list of issues the Committee might wish to explore further in the future. Where this issue figures on that list is a matter of conjecture.

CAPTIONING

Without captioning, television is almost totally inaccessible to many of the five hundred thousand Canadians who either are deaf or have hearing difficulties. As a result, after repeated calls to have captioning made a condition of licence, we welcomed the Canadian Radiotelevision and Telecommunications Commission's decision in March to impose new requirements for service to deaf and hard-of-hearing viewers, which will virtually compel English-language television stations to caption ninety percent of all broadcasts within eight years. CRTC officials intend similar licensing provisions to be applied to Frenchlanguage broadcasters when their licenses come up for renewal shortly. Even if we remain short of the ultimate goal of full recognition of the right of disabled consumers to equal access, what matters most is that there be a plan for progressive improvement. The CRTC decision amply meets this criterion and we look forward to its implementation.

The decision also reflects the tremendous pace of technical innovation. Only last year we commented on the technical and financial difficulties the House of Commons would face if required to provide captioning of its proceedings in both languages. Given the latest technological advances, this may now be a real possibility.

TRANSPORTATION

Inaccessible public transportation systems create a form of house-arrest for people with disabilities. Years of lobbying on their behalf have resulted in some advances, but there is now a fear that a broader move toward deregulation may erode these advances and reduce the likelihood remaining barriers will be removed. Proponents of deregulation argue that voluntarily negotiated guidelines will ensure equal access; disability groups counter that consensus guidelines have never been sufficient and will likely result in inconsistent practices across the country. In our view, the Government cannot simply walk away from its obligation to guarantee disabled travellers fair and reasonable access to public transport. We were therefore encouraged

to see that, despite withdrawing as much as possible from the transportation business, it proposes to retain the authority of the National Transportation Agency to examine complaints filed by people with disabilities.

The NTA has in fact proven to be an effective player on a broader front. It has, for example, spearheaded the call for transportation employees to receive training on disability issues, culminating in the introduction of industry-wide regulations. In March, safety regulations that require air carriers to brief passengers whose physical or sensory disabilities prevent them from following the normal flight briefings were brought into effect. The NTA is also investigating how well such people are able to obtain other information regarding boarding times and other matters of interest to all travellers.

Standards for other modes of transport are still in the making. Terms and conditions of carriage by rail, which will cover everything from check-in at one end to baggage-retrieval at the other, are being discussed with consumer and industry groups before implementation in 1996. Similar standards are gradually being introduced by bus companies, several of which offer accessible buses. Greyhound Lines of Canada announced in the spring that wheelchair-accessible coaches are now operating on several high-volume routes in British Columbia, Alberta, Manitoba and Ontario. Unfortunately, the accessible routes do not always connect to one another, and transportation by bus from one city to another will obviously be less useful if municipal transportation systems are themselves inaccessible.

Finally, there remains the long-standing question whether an attendant accompanying a disabled person should be charged by the airlines at a reduced rate or not at all. Almost fifteen years after a Parliamentary Committee recommended that such attendants *not* be required to pay passage, and fourteen years after the NTA's predecessor issued a decision to that effect, the issue remains in limbo. We previously reported the airlines' apparent willingness to charge the attendant onequarter of the normal price, and the firm conviction of the disabled groups that no charge at all should be levied. As things stand now, the industry is charging the attendant half the price of the disabled passenger's ticket, albeit for a wider range of flights. This sounds suspiciously like one step forward and two steps back. A related question, whether individuals whose disability requires them to occupy more than one seat should be assessed an extra charge, also shows no sign of settlement. Ironically, the cost to all parties of pursuing this debate over so many years may well have exceeded the cost of making the accommodation in the first place.

EMPLOYMENT

The overall numbers of disabled people working in the federal sector remains derisory. According to Treasury Board's own estimates the figure for the Public Service should be close to 11,000, but in fact only some 6,600 are employed at this time, and more are leaving the service than are being hired into it. For companies under federal jurisdiction the figure is also less than three percent of the total workforce. In a world without employment barriers people with disabilities might reasonably expect to hold some 40,000 positions in this sector. At present they do not come close to half that number.

That is not to say that no one is making an effort to recruit disabled persons. The Bank of Montreal has been showing initiative in this area for some time, and more recently the Royal Bank, as part of a complaint settlement, announced that it would significantly increase the number of employees with a disability. Even in the Federal Public Service, where job opportunities have recently been in short supply, Treasury Board published two guides to managers on how to accommodate disabled people, including those with developmental or psychiatric disabilities. Suggestions include more flexible schedules, job coaches or mentors, allowing workers to swap tasks, or granting them a day off when they feel particularly stressed. The attraction of these guides is that they deal with attitudinal barriers head on, and the hope is to create a working environment that encourages people with disabilities to remain in the service.

DRUG TESTING

Our position on drug testing is well known. We neither condone drug use nor dismiss the negative consequences it may have for individuals and organizations; but we have yet to see any solid evidence in favour of across-the-board testing of entire industries or categories of employee.

A case in point was the drug testing policy set up by the Canadian Armed Forces in 1992, which included random, mandatory, across-the-board drug testing. We raised objections with the Chief of the Defence Staff, and in January this year we learned that this program had been suspended. A 1994 survey suggesting a decline in the use of illicit drugs over the previous year was a major factor in this decision, and supported the argument we have always made that a scatter-gun approach to testing is costly, intrusive and unnecessary. We hope that similar logic will be applied to the Toronto Dominion Bank's drugtesting policy when it is re-examined in 1996. The previous Tribunal decided, on the basis of a technicality, that the policy was not discriminatory under the Human Rights Act. The Commission has appealed that decision to the Federal Court.

AIDS

What is the Canadian Human Rights Commission's interest in the AIDS problem? The answer should be clear enough: in Canada the disease tends to be associated in many people's minds with groups that are already marginalized and of direct concern to the Commission because they are subject to discrimination. The problem is compounded because there is a two-way relationship between discriminatory practices and the matter of public health. As a result, it seems no more than common sense to endorse the view of the World Health Organization that everyone "has the *right* to be able to avoid infection, the *right* to health care, if sick with AIDS, and the right to be treated with dignity and without discrimination . . ."

Canada's first National AIDS Strategy of 1990 clearly recognized the connection between AIDS and discriminatory practices. Indeed, many individuals in high-risk groups simply refuse to be tested because they are anxious to avoid the social consequences of the disease. This in turn aggravates the public health problem. Unfortunately, Canada's current approach to HIV and AIDS does not take sufficient account of these broader societal concerns. Only by tackling the barriers of discrimination, through legislation and an active program of education, can we hope to reduce a particularly unpleasant form of intolerance that, it is not too much to suggest, favours the spread of disease.

AIDS in Prisons

Last year we regretted the Correctional Service's rejection of recommendations by the Expert Committee on AIDS in Prisons that would allow inmates access to clean syringes or needle-cleansing equipment. This year the Service authorized the distribution of bleach in all institutions. This is good news. A working group has also been established which will, among other things, establish the necessary distribution programs and develop appropriate national guidelines. This is not, however, the end of the story. While congratulating the CSC on its decision, participants in the working group asked why it was not considering a pilot project for the provision of sterile needles. This measure is in effect in some prisons in Switzerland and has been recommended by the Expert Committee on AIDS in Prisons and by the World Health Organization. For our part, we expect continued practical action to ensure that the number of reported cases of HIV/AIDS in federal prisons does not continue to rise, as it did again in 1995. No one doubts the need to reduce the use of drugs in prisons, but that should not be inconsistent with the duty to prevent them from becoming breeding grounds for AIDS or other communicable diseases.

RACE, ORIGIN AND RELIGION

This year's anniversary ceremonies to commemorate the defeat of the horror that was the Nazi regime, juxtaposed with continuing fissures in the edifice of human solidarity, bear witness that racism and xenophobia are constants of the human condition and something which every society must be prepared to deal with firmly and directly. The manifestations of ethnocentrism — to use that term in its broadest sense — are virtually unlimited, ranging from efforts to demonstrate the superior qualities of certain groups, or doctrinal claims for the primacy of some revealed religious truth, all the way to the more common-or-garden varieties of chauvinism or bar-room bigotry that we encounter every day.

In Canada, we cannot help but be aware of a multiplicity of ethnocultural loyalties and systems of identification. But while local allegiances are often the most passionately felt, we venture to hope that most Canadians see more to their country than that, and that they also aspire to some overriding sense of community that helps to distinguish Canada from other nations. Paradoxically perhaps, it is precisely because the *opportunities* for intolerance are unusually rich in a country of immigrants such as ours that Canada sets such store by the principles of equality and non-discrimination. We may not always live up to them in practice, but without those civic standards Canada would unquestionably lose an essential part of itself.

In choosing to declare 1995 the International Year of Tolerance, the United Nations was no doubt conscious of the many localized forms of intolerance that have taken over where the Cold War left off. It is easy to feel surfeited by an unending series of Years and Days that make claims on our compassion, but it would be hard to imagine any appeal more urgent for Canadians than the call for tolerance. This year's Annual Report from the International Committee of the Red Cross takes note of over fifty local wars and conflicts around the globe, and of roughly twenty million people driven from their homes in the process. Both nationally and internationally, the ability to *practise* tolerance in all its forms could prove decisive to our survival.

A WATCH ON HATE

That said, it is obviously not enough to preach what the Director-General of UNESCO has called "a culture of peace." That the power of prejudice and mistrust is deaf to argument was no less clear in Canada this year than in previous years. What may be changing — we hope — is the public determination not to allow any aspect of intolerance to go unremarked or unchecked.

Having entered the so-called Information Age, we immediately face three fateful questions: what kinds of information are now enjoying the freedom of that famous highway; what *should* we do to reconcile that freedom with the reasonable protection of civil society; and what *can* we do, given that this particular genie is well and truly out of the bottle? These themes became the object of some discussion in Parliament in the spring when a Private Member's motion urged the government to "move with speed to adopt legislative measures aimed at stopping the spread of hate propaganda via the electronic information highway while simultaneously preserving legitimate use of the freedom of speech and expression." In the ensuing debate it emerged that systems such as the Internet are indeed being used by promoters of hate and discrimination. That being so, the Commission tends to share the view that the public interest in preventing social harm cannot rely totally on the self-censorship of the users. There are, regrettably, some forms of speech that pose a more general threat to our ability to live together in mutual tolerance and common decency. So what can we do about it?

Similar questions were debated when the Canadian Human Rights Act was being fashioned two decades ago, and at that time Parliament saw fit to put a damper on hate propaganda insofar as it might be transmitted by telecommunications facilities. This limited provision has proven its worth, but any attempt to move further is constrained by the extent of the public authorities' capacity to act in that particular field, and by legitimate concerns to protect freedom of speech. The propaganda wars that the information highway makes possible have barely begun, for infinitely more information — and disinformation can now be widely transmitted than could have been imagined even a decade ago. While this also presents unparalleled opportunities to the advocates of tolerance and mutual respect, the result for the time being is a murky universe of competing doctrines in which those who believe both in free speech and in protecting the vulnerable must ponder their next move. At all events, the Commission's position at this point is relatively clear: we have jurisdiction in this matter, as the Internet operates via telecommunications undertakings; if there are complaints about hate messages that appear well-founded we will pursue them; signals from abroad may, however, be impossible to deal with; and even in Canada the somewhat chaotic condition of the Internet will not make hate-mongering an easy target.

The importance of dealing with hate propaganda openly and directly was borne out in several ways in 1995. The Commission itself continued to challenge several racial-supremacy groups, using the means provided for by the Canadian Human Rights Act. What is most noteworthy, however, is that, successful as we are in obtaining injunctions against manifestly offensive hate-lines, the underlying activity persists. One suspects that telephonic hate messages are but the tip of a larger iceberg. If, as one observer rather dramatically put it, "intolerance is the

major growth industry of the 1990s", then Canada as much as any country in the world needs to take a principled stand not simply to condemn but to counter it by every means that it can legitimately muster.

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission has the unenviable task of representing the public interest in regulating what can be broadcast to Canadians. Among other competing considerations, it tries to take account of the Broadcasting Act's call to "encourage the development of Canadian expression by providing a wide range of programming that reflects Canadian attitudes, opinions, ideas, values and artistic creativity." It goes without saying that not all opinions, ideas and values will coincide with one's own. Along with their respect for diversity, Canadians believe strongly in the freedom to speak their minds. We therefore have to guard against an over-reaction that assumes every reference to ethnicity to be either offensive or dangerous. Better to keep our powder dry for the unmistakably vicious propagation of racial, religious and other slurs than to start at every stereotype. Unlike some other countries, Canada has seen fit to place some limits on absolute freedom of speech; we do well to use such powers selectively and for very good cause.

THE SOMALIA INQUIRY

The Commission of Inquiry that is looking into racially tinged incidents involving Canadian military personnel in Somalia has raised serious doubts, not just about discriminatory attitudes in the Forces but also about their readiness to correct them wherever and whenever they occur.

The case for greater vigilance was voiced in a submission to the Commission by the Canadian Jewish Congress urging it to consider the broader implications of allowing known racists to serve in the Canadian Forces. As the Congress pointed out, such revelations as have emerged so far have shaken public trust in the integrity of an institution that Canadians regard with justifiable pride. Any appearance that the CAF may have glossed over some gross departures from our declared hostility to racial discrimination casts a wide pall of shame on our country. In the event, the Commission concluded that it did not have a mandate to look into the extent of racism in the Armed Forces generally, but that does not absolve the Forces from a public duty to put their own house in order. If peace keeping is to be the typical Canadian mission abroad, it should be obvious that there can be no place for racist peace keepers. It should also be said in fairness, at the same time, that the Armed Forces have acted decisively at the policy level by establishing clearer and stronger internal guidelines for dealing with racist conduct in the future.

THE CANADIAN EXPERIENCE

It is part of our official discourse that this is a land that both celebrates its differences and scorns to use them as a basis for unfair and undemocratic distinctions. Unfortunately, this fine-sounding ideal remains rather remote from the experience of no small number of Canadians. To be honest with ourselves, we must begin by admitting that not everyone rejoices at "the changing face" of our country. Nor is it the case that Canada opens its arms equally and impartially to all comers, or looks amiably on all their cultural particularities. Everybody knows that such preferences exist; the task of a society that is truly committed to *human* rights is always, to some extent, to defy its own prejudices.

We should also keep in mind that discriminatory attitudes and acts are not necessarily aimed at the least advantaged. Nineteen ninety-five witnessed several cases of vocal resentment directed against relatively affluent Asian minorities in cities like Toronto and Vancouver who have, quite legitimately, moved into neighbourhoods with different ethnic traditions. Their increased visibility produced its particular kind of backlash, which in this case took the form of suggestions that suchand-such a community was too "concentrated" or "exclusive", or insufficiently "diverse". What was perhaps most positive about these outbursts was that, once the dust began to settle, they almost always led to a greater dialogue and a determination on all sides to do better. A story of "overly prominent" Chinese-Canadians in Vancouver, for instance, led to the publication of some advice in that city's Ming Pao Daily News suggesting that Canadians of Chinese origin might do more to avoid raising intercultural resentments and to examine their own propensities toward racial prejudice. This is good advice for all Canadians and, on the whole, we seem inclined to take it to heart.

ASKING THE QUESTION

One might well ask — and many do — whether the ideal of a colourblind and ethnically harmonious society would not be better served by putting such differences to one side rather than by perpetuating them through a form of official hyphenization. If we are all Canadians together, why do we continue to qualify our geographic or administrative identifiers with other words like Asian, Black, Muslim, White or Allophone?

The appropriateness and usefulness of these tags was spotlighted in September when Statistics Canada announced that it would include a question on race in the 1996 Census. The decision brought about predictable grumbling to the effect that "identity politics" was already causing enough harm in this country without encouragement from the public authorities. In our view these observations, while understandable, are largely misplaced. In the first place, it should not go unrecorded

that a respondent may still reply "Canadian" to the existing question concerning ethnic or cultural ancestry. The new question seeks to specify whether the person is White, Chinese, Black or any one of ten broad race-related categories. This seems to us entirely reasonable in a pluricultural society which needs to understand itself. Countries like the United States and Australia, which also have a varied make-up, have found a similar question appropriate for many years.

IMMIGRATION AND REFUGEE POLICY

Canadians need no definition of race to tell them that the composition of this country's population has been visibly changing over the past two or three decades. Since the selection of immigrants and the approval of refugee claimants manifestly cannot operate purely on a first-come-first-served basis, the question arises, not *whether* Canada vets candidates for admission, but *how* it does so: what rules it applies and whether these are consistent with our human rights commitments.

In 1994 the Federal Government set itself to develop a more coherent and accountable strategy for determining how Canadian citizenship may be acquired. Following a process of review and consultation, the Department of Citizenship and Immigration decided in 1995 to introduce a Right of Landing Fee that would charge all adult newcomers to Canada (refugees included) approximately one thousand dollars to help defray the costs of their settlement. When this is added to an existing administrative processing fee, each candidate over nineteen would be required to come up with close to fifteen hundred dollars, a sum which is obviously much harder for some than for others to put their hands on. In an attempt to balance humanitarian considerations with financial constraints, the Government also introduced a program that provides interest-free loans to refugees and interest-bearing loans to immigrants, with a maximum repayment period of sixty months.

A number of objections have been raised to the landing fee, notably insofar as it could have a differential impact on immigrants from poorer countries and is inappropriate for refugees. The fear is not that the new policy is racially targeted in itself but that it will primarily deter immigrants and refugees from Third World countries, most of whom are not only relatively poor but also non-white. The Minister responsible has undertaken to have his department keep close watch on these potentially discriminatory aspects. For our part, we believe at a minimum that, loan or no loan, a landing fee for refugees is not a good idea.

RULES OF ENTRY

Over its lifetime, Canada's immigration rules have varied almost as much as the annual numbers of new Canadians. The latest policy

changes are only the most recent efforts to rationalize the composition of our immigrant and refugee intake while taking account of Canada's social evolution as a whole. Although frankly racist rules generally disappeared from the books many years ago, it does not take much thought to realize that virtually any combination of selection and ranking rules will tend to differentiate on racial or ethnic lines, if only because the pool of potential immigrants is anything but homogenous in those respects.

There are also several popular myths that help to drive the wheels of policy where immigration is concerned: first, that there are too many immigrants (period); second, that there are too many immigrants of relatively exotic origins; third, that immigrants take jobs from non-immigrants; and fourth, conversely, that immigrants over-use the country's social programs. That this spectre of an indigestible influx of job-snatching welfare cheats has virtually no basis in reality does not prevent our self-appointed guardians from wanting to engineer a more acceptable or less stressful mix.

So are there racial or ethnic biases in the way Canada's immigration rules are framed and applied? The answer is probably yes; what is less clear is whether any other rules of human devising would be more impartial in those respects. Granted rules that are not openly discriminatory, the biggest threat to human rights is the context and manner of their application. It is easy to spot arbitrary acts, but any system of selection that allows for the allocation of points on qualities that range from "vocational preparation" to "personal suitability" can hardly hope entirely to escape ethno-cultural bias or administrative abuse. At the same time, Canada's immigration and refugee rules do appear to work rather better than most, and we also have the means and the will to keep the system honest.

One positive change deserves to be mentioned in that regard. Regulations introduced in November 1994 now allow unsuccessful refugee claimants who have been under removal orders for more than three years to apply for permanent resident status, provided they can demonstrate that they have started a new life in Canada and have contributed to the country by holding a job for a minimum of six months.

CITIZENSHIP

Two aspects of the citizenship question drew some attention in 1995. The first concerned privileges which accrue to full-fledged Canadian citizens but not to permanent residents, or "landed immigrants" as they used to be known. The second posed the question whether people in that situation who are convicted of a serious criminal offence should be deported.

In two actions brought before the Federal Court, the plaintiffs argued that a section of the Public Service Employment Act that gives employment preference to Canadian citizens violates the equality rights contained in section 15 of the Canadian Charter. The Government countered that the limited preference involved was intended to enhance the value of citizenship and encourage permanent residents to naturalize. In the event, the Court ruled that, while this provision clearly does discriminate on a prohibited basis (origin), it is nonetheless a reasonable limitation of the kind protected by section 1 of the Charter and is proportionate to the intended benefits. In short, the objective of the citizen preference was sufficiently beneficial to outweigh any infringement of individual rights. This decision has been appealed to the Federal Court of Appeal.

The second issue was debated in the House of Commons on the basis of a Private Member's Bill to amend the Immigration Act and Transfer of Offenders Act to allow the courts to order the deportation of any permanent resident convicted of a serious criminal offence (one punishable by ten or more years of imprisonment). Those opposed to the Bill wondered whether it was appropriate to treat deportation as a "punishment" and what impact this was supposed to have on criminality among immigrants. It seems to us clear that crimes committed by immigrants, and a fortiori by those who belong to a visible minority, attract a public reaction which goes beyond the normal disapproval accorded to similar crimes committed by Canadians. There is also a feeling that criminal immigrants are intrinsically less deserving of the protections provided under Canadian law - if only because they are seen as foreigners who have somehow broken faith with their hosts. Understandable as this reaction may be — and particularly in response to violent crimes committed by individuals already fighting a deportation order — we must realize that it also feeds a stereotypical association of criminality, foreigners and colour, which in turn reinforces discriminatory behaviour.

EMPLOYMENT

As we said at the outset, ethno-cultural discrimination covers a multitude of sins, from casual name-calling to organized exclusion. Some of these are more amenable to measurement than others, and one of the most suggestive indicators is relative access to employment opportunities. In that context, the data gathered under the federal employment equity program do not seem to point to a race-related problem; visible minorities hold a good share of the jobs involved, at 8.3 percent compared with an overall labour force availability of 9.1 percent. But when the figures are broken down further, the implications may be less rosy. For some groups there may be problems in winning promotions, for example, while for others, there are difficulties simply getting one's foot in the door.

However we choose to measure it, this correlation between race and opportunity is clearly not coincidental. Among the more striking examples, the Commission has recently been involved in complaints involving barriers to employment and promotion in the Federal Public Service. Taken together with overall participation figures which are hardly encouraging by comparison with the private sector (4.1 percent as against 8.3 percent), we felt it worthwhile to propose to the Treasury Board and the Public Service Commission that a more systematic study of a cross-section of departments be conducted with a view to assessing the situation more thoroughly. We hope to have results to report in 1996.

SEX

At a World Summit for Social Development in Copenhagen last March, political leaders from around the world declared that "social and economic development cannot be secured in a sustainable way without the full participation of women." They added that "equality and equity between women and men must be the centre of economic and social development." No one questions the principle that the contribution of women is crucial to any meaningful definition of social development. Doubts do arise, however, when one asks how women's position in society translates into effective equality with men: equal presence, equal opportunity and equal weight in how our world and our country are actually run. Seen in this light, there is a real risk that a double standard will apply, and that concerns that are more specific to women's freedom, health, security and conditions of employment will remain subordinate to male interests.

UN WORLD CONFERENCE ON WOMEN

Delegates from almost two hundred countries considered these and other issues at the Fourth World Conference on Women in Beijing in September. In her address to the Conference, Canada's Secretary of State for the Status of Women made the point that, while the first such encounter had taken place twenty years earlier, there was still no country in the world where women were genuinely equal — "not in pay, nor in status, nor in opportunity or power." In reaffirming that the human rights of women are universal and indivisible, the Minister pledged Canada's "unflagging commitment" to work toward equality between the sexes in a spirit of cooperation with all nations.

The Conference made a practical start by adopting a *Platform for Action* to the year 2000. Negotiations on its substance were sometimes contentious, but in the end major issues of poverty, health, violence, economic equality and human rights were all included, and the Platform also underlined the fact that many women face additional barriers to equality by reason of their race, religion, disability, or some

other compounding factor. The Commission is naturally proud of Canada's role in achieving some of the key elements in the Platform, perhaps most of all in the reaffirmation of the *universal* nature of women's human rights and fundamental freedoms. This principle consistently comes under fire from cultural relativists, and women everywhere know that it is but a short step from there to the stratification of rights and freedoms by sex. Universality is the heart of any solid human rights regime.

THE CANADIAN STAGE

Important as it may be to offer a lead where we can, the best measure of Canada's commitment to women's rights is day-to-day achievements at home. In the course of the year, there were positive developments in several areas outlined in Canada's report to the UN Conference.

Measures to curb violence and harassment against women, new facilities for women in federal prisons, and steps toward financial equality for women entrepreneurs, to name just a few. In the areas of refugee status and women's health, problems were identified, recommendations made, and indeed some action taken. For its part, the Commission has continued to work on the problem of workplace harassment, both through our complaints process and by helping organizations to refine their harassment policies. We also persevered in our efforts to ensure that women are successfully integrated into the Canadian Armed Forces. And a new Employment Equity Act will continue to apply pressure for more effective equality in the workplace.

VIOLENCE

The Beijing Conference not only made the obvious point that violence against women directly contradicts the objective of equality, it also recognized that some groups of women are particularly vulnerable and asked what member states were doing about it. Among the steps it recommended were the enactment and periodic review of legislation to prevent violence. This year the Parliament of Canada considered two such pieces of legislation.

In June, Parliament removed the defence of extreme intoxication from the Criminal Code for crimes such as sexual assault, a change which became necessary after the Supreme Court concluded that intoxication could be a defence if the person concerned was so intoxicated as to be in a state of virtual automatism. The amendment creates a "standard of care" that applies to anyone who harms another person while in a state of intoxication, and anyone departing from this standard will no longer be able to use the automatism defence. In July, another Bill amended the Criminal Code to enable victims of assault to seek restitution from the perpetrator. This change also makes it possible to consider evidence that the offender abused a position of trust or authority in relation to

the victim, which could then be taken into account as an aggravating factor in the sentencing process.

The Supreme Court heard two cases during the year which revolved around the question whether assault victims' past medical and counselling records should be disclosed, and how to test their relevance. In December, the Court held that, in some instances, accused persons should have the right to alleged victims' records. While supporting the limited release of this information, Justice L'Heureux-Dubé nevertheless warned that "the courts must take care not to create a class of vulnerable victims who have to choose between accusing their attackers and maintaining the confidentiality of their records."

Legislation was also brought forward to deal with female genital mutilation. In December, the Minister of Justice introduced a Bill which would amend the Criminal Code to make it clear that this practice constitutes a criminal offence, and expressly provide that persons under the age of eighteen cannot consent to this operation or have any other person consent for them. While specific legislation is doubtless helpful, an effective education program will also be needed if the practice is to disappear as a matter of fact. And it will be no less important to ensure that information is made available in languages and formats that are readily intelligible to recent immigrants from countries where genital mutilation remains a common practice.

Meanwhile, in a significant Federal Court decision in this area, Justice Jean-Eudes Dubé ordered the Immigration and Refugee Board to hold a second hearing in the case of a woman from Ghana who claimed she would be forced to undergo female circumcision if she returned to that country. Describing female circumcision as a "cruel and barbaric practice", he concluded that the Government of Ghana had failed to demonstrate any intention of protecting its female citizens from the "torture of excision". A month later the Board granted the young woman refugee status.

FEMALE REFUGEES

Women and children make up eighty percent of refugees throughout the world, and it is widely agreed that there should be more equal treatment of the sexes in the refugee determination process. In June, the Parliamentary Committee on Citizenship and Immigration noted that the UN High Commissioner had drawn particular attention to the plight of women refugees. Not only were their numbers disproportionately high, but their particular vulnerability made it necessary to tailor refugee procedures more effectively to the differences between the sexes. The Committee also pointed out that more men than women claimed refugee status from within Canada: in 1993 and 1994, approximately sixty-one percent of refugee claimants in

this country were men and thirty-nine percent women. It attributed this difference in part to the fact that more men than women had the means to travel to Canada to present their claims.

While refugee claimants who are already in Canada are in effect self-selecting, others are selected overseas by a government-controlled process. The Committee therefore anticipated that the latter process would lend itself to a more equal distribution of the sexes. That this was not in fact the case seemed to be attributable to various factors, of which at least some might respond to more sensitive government procedures. The Committee also expressed concern that only refugees abroad were required to satisfy Canadian officials that they would be able to establish themselves successfully in this country. The factors that go into assessing this qualification (e.g. education, language and job skills) are not of a kind to favour refugee women. The point to be made is that it is within the power of Canadian officialdom to take greater account of sex-related disparities that exist in the country of origin and to do what they can in the selection process to redress them.

HARASSMENT

In November, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board observed that employers who become concerned about harassment only when there is a crisis are "foolish". Employers may be driven by "the bottom line", but harassment also has implications for the balance sheet; it can "impact on productivity and cost employers enormously." He strongly advised employers not to wait for the first multi-million dollar harassment suit to be won before dealing with the issue.

There are many forms of sexual harassment, and some are easier to identify and deal with than others. The Commission continues to investigate complaints on this ground, and in a reasonable proportion of cases we are able to satisfy ourselves that the complaint is justified and obtain some measure of redress. But the assumptions that often underlie harassment cases cannot be corrected simply by the uncertain expedient of laying individual complaints. Organizations must themselves take responsibility for making sure that the workplace is not abused in this way, and the Commission therefore spends considerable time offering advice and suggestions on how this can be done.

The Canadian Armed Forces is one organization that has begun to take this advice to heart. In June, the Forces distributed the latest version of its harassment policy, accompanied by the message that harassment of any kind would not be tolerated in the CAF. Leaders at all levels are required to take prompt action whenever they witness or are made

aware of harassment. It now remains to be seen how these measures will work out in practice.

Another way in which all organizations can become more active in this area is by providing their employees with appropriate training, to ensure that it is clear to everyone what sexual harassment involves and what to do about it. The RCMP has introduced a praiseworthy procedure to that end: all its members are required to acknowledge, in writing, that they are aware of and will abide by its policy on harassment; they will no longer be able to claim that they are ignorant of their responsibilities.

WOMEN IN THE ARMED FORCES

It has now been six years since a Human Rights Tribunal ordered the integration of women into the Canadian Forces. The Commission is pleased by the Forces' cooperation with our officials during the past year, but the rate of integration itself remains extremely slow. We are particularly concerned about the sizeable number of combat occupations in which there are very few women. In 1995, more than half of the thirty-one combat occupations contained fewer than ten women, and in all they accounted for only 1.4 percent of the non-commissioned members and 3.7 percent of the officers.

In 1987, the Supreme Court of Canada made it clear that the presence of a significant number of individuals from a previously excluded group was essential to eliminating "tokenism". The Chief Justice of the day observed that, once a critical mass had been created in the workforce, there was "a significant chance for the continuing self-correction of the system." As total numbers in the Canadian Armed Forces decline, a critical mass of female members becomes even more important. At present, the problem is particularly pronounced for non-commissioned members in the Land and Maritime Commands, and there is no sign it is being rectified, as ordered by the Tribunal.

In the fall, Canadian representatives took part in a meeting of the NATO Committee on Women in the Armed Forces. They distributed a paper entitled *Gender and Military Performance*, which concluded that good recruiting, selection and training are essential for the integration of women into all the aspects of the military. It seems to us the corollary would be that, if each Command reviewed how it recruits, trains and promotes its members, and deliberately modified those practices that act as barriers to women, then the prospects for full integration would be substantially improved. Conversely, any Command that failed to take such action could not be said to be taking the integration of women seriously. As things stand, and whatever the study papers may say, the seriousness of some Commands is very much open to question.

WOMEN IN PRISON

Relatively few women are sentenced to federal penitentiaries — less than three percent of the total federal offender population. Until this year, the only facility for federally sentenced women had been the outdated Prison for Women in Kingston, Ontario. A 1990 Task Force recommended that it be closed and replaced by four regional facilities, a recommendation adopted by the Federal Government. In due course, Truro, Joliette, Kitchener and Edmonton were chosen as the locations for four regional prisons, and the Truro and Edmonton facilities opened in November. The Task Force also stressed the need to respond to the particular concerns of aboriginal women and recommended that an Aboriginal Healing Lodge be developed by native people in partnership with Correctional Service Canada. A committee of both aboriginal and non-aboriginal representatives selected the Nekaneet Reserve in Saskatchewan as the location for the Lodge, and the first aboriginal women were transferred in November.

In February, the Federal Government announced a Commission of Inquiry into Certain Events at the Prison for Women in Kingston, headed by Madam Justice Louise Arbour. The "events" in question included the deployment of an all-male Emergency Response Team and the segregation for up to eight months of some female inmates allegedly involved in disturbances at the prison in April 1994. The Commission of Inquiry began hearing evidence in September, and Justice Arbour is to submit her report by the end of March 1996. She will make independent findings of fact regarding those events and recommend any improvements to the policies and practices of the Correctional Service that may be required.

Later in the year, the Solicitor General and the Minister of Justice announced the appointment of Judge Lynn Ratushny to conduct a review of cases involving women convicted of killing abusive male partners or guardians. As a result of a 1990 Supreme Court decision, a woman in an abusive relationship who reasonably fears death or grievous bodily harm and uses appropriate force in response to that threat, may raise the "battered wife syndrome" as a defence to the killing of her partner. Judge Ratushny is to make suggestions on how this defence could be clarified and provide advice on whether or not the law in this area should be reformed. She may also make recommendations to the Minister of Justice on the appropriateness of invoking the royal prerogative of mercy in the case of women already serving sentences arising from situations of this kind.

HEALTH

The Canadian Advisory Council on the Status of Women's Symposium on Women and Health has again drawn attention to the need for more specific policies in the area of women's health. Income and social status were identified as the two most important determinants in this area. Since some of the most vulnerable groups are single mothers, unattached women over sixty-five, women with disabilities and aboriginal women, the Symposium recommended that future federal and provincial health surveys should collect and analyze data in ways that take better account of all the relevant variables.

A related problem for large numbers of immigrant, refugee and racial minority women concerns inadequate English and French language skills and the lack of language training to help improve them. The present linguistic barrier was described as "so massive" that many such women are discouraged from even attempting to access health and social services except in a crisis. We have expressed concern about the availability of language training for immigrant and refugee women on more than one occasion in the past. Given governments' present preoccupation with finding savings, we would strongly urge that this not be done at the expense of this very important program for female immigrants and refugees.

One matter of growing importance for Canadian women is the ethics and safety of the new reproductive technologies. In July, the Minister of Health provided an initial response to the recommendations of the Royal Commission that legislation be introduced to prohibit such practices as the sale of eggs, sperm or foetal tissue. As an interim step toward a more comprehensive regime to be announced early in 1996, the Minister called for a voluntary moratorium on a variety of technologies and practices, including sex-selection for non-medical reasons and the buying or selling of eggs, sperm and embryos. She argued that these technologies "threaten human dignity... present serious social, ethical and health risks... and treat reproduction, women and children as commodities." The Department of Health is also preparing regulations under the Food and Drugs Act to minimize the risk of transmitting infectious diseases through donor insemination.

FINANCIAL ISSUES

It is by now accepted that women's work is not well described by conventional methods of data collection. The most common indicator is labour force participation, which by definition does not cover those who work as volunteers or in the home. The 1995 United Nations Human Development Report estimated women's unpaid and underpaid work at eleven trillion dollars a year. Statistics Canada plans to include a question on unpaid household work and child care in the 1996 Census as a first step toward having those activities recognized as "productive labour" and incorporated in measures of national economic activity.

Even in their later years, when they leave the work force, women suffer from persistent inequities. A study carried out for the Canadian Advisory Council examined the financial outlook upon retirement for women in their fifties. Women's Financial Futures: Mid-Life Prospects for a Secure Retirement reported that many of these women had not belonged to a pension plan for long and had been unable to put much money into Retirement Savings Plans. As a result, their financial future would be largely dependent on state pensions. Any movement to increase the age at which the latter become payable would therefore be more likely to create a financial hardship for women than for men.

The Department of Western Economic Diversification recognized that female entrepreneurs face impediments to business success more often than men. Both aspiring and established female business owners regularly encounter barriers in such areas as access to capital and education and training. This situation reinforces economic inequality and reduces the potential contributions of female-owned businesses to job creation and economic growth. Around the world, both public and private organizations have attempted to reduce obstacles of this kind: services tailored to women entrepreneurs now exist in some Canadian provinces, the United States, Europe and Asia. The Department has committed close to forty million dollars over five years to a Women's Enterprise Initiative for the four western provinces to help promote entrepreneurship as a career option for young women, women reentering the labour force or those seeking a career change. Centres for women entrepreneurs have already opened in Manitoba, Saskatchewan and Alberta, and centres in British Columbia are scheduled to open early in the new year.

This year, the major banks adopted a code of conduct to provide those who are refused credit with reasons for the refusal and to supply information on alternative sources of financing. They further agreed to provide a dispute-resolution process to assist women, as well as men, who consider themselves to have been unjustly denied financial assistance. Women who believe that financial institutions are discriminating against them on the basis of their sex or marital or family status are, of course, also free to file a human rights complaint.

EMPLOYMENT

On the face of it, the representation of women in the federal and federally regulated workforce is one of the success stories of the drive toward fairness in employment. In terms of the overall numbers reported in 1994, women made up 44.4 percent of employees under the Employment Equity Act and 47.4 percent of federal public servants: a substantial improvement over where they were only eight years ago. The *distribution* of women across industrial sectors, job categories and professional hierarchies, however, gives a rather different

picture. Present in large numbers in clerical and service jobs, they dwindle dramatically in skilled crafts and trades, as well as in upper management.

The economic consequences show up in the mean salaries of the groups concerned. In 1994, among full-time employees in the Employment Equity workforce, the overall average mean salary for women (\$35,930) was not only substantially lower than it was for men as a whole, it also took second place to the mean salaries of aboriginal men, male members of a visible minority and men with disabilities. But at the very bottom of the heap came visible minority women (\$34,645), women with disabilities (\$34,054), and aboriginal women (\$31,497). This is precisely the sliding-scale of inequity that the Beijing Conference drew attention to and that Canada has yowed to overcome.

SEXUAL ORIENTATION

Not for the first time we must report that improvements in Canadians' protection from discrimination on the basis of sexual orientation have been more a result of efforts in the courts than legislative reform. Despite repeated promises that the Government intends to amend the Canadian Human Rights Act to include sexual orientation, no such legislation has been forthcoming. The Commission sees the current absence of legislated protection from discrimination on this ground as little better than acquiescence in intolerance. Equal protection from discrimination on this basis would not only provide homosexuals with the same access to redress as other Canadians, it would also carry the larger message that equality does not play favourites: either it applies impartially to all of us or it becomes a debased currency of limited value to anyone.

Same-Sex Benefits

One specific form of differential treatment in which the Commission is actively involved is the question of equal access to legally recognized benefits. This year produced a number of court decisions dealing with differential treatment based on sexual orientation, chief among them being the Supreme Court's ruling in the case of Egan and Nesbit v. the Queen. The case is discussed in detail at page 70 below. Suffice it to say here that the Court found unanimously that discrimination on grounds of sexual orientation was prohibited under the Charter of Rights, and a majority also judged that the denial of benefits to same-sex couples was tantamount to discrimination. However, a majority also found this to be "a reasonable limit" of the kind protected by section 1 of the Charter and dismissed the appeal on that basis.

In June, the Manitoba Court of Appeal upheld a claim that the denial of employment benefits to same-sex couples was contrary to the

Manitoba Human Rights Code. It based its ruling on that portion of the Supreme Court judgement in the Egan case that found denial of same-sex benefits to be discriminatory. But whereas that Court concluded that the Federal Government had established a reason for its denial, the issue of justification had not been raised in evidence before the original Adjudicator in Manitoba. The Court of Appeal therefore referred the matter back for determination on this question. The Adjudicator has been assigned, but at the time of writing no date has been set for a hearing.

Meanwhile, the Canadian Union of Public Employees decided to attack directly a provision of the Income Tax Act that denies employers tax deductibility for pension plans that include survivor benefits to same-sex couples. By restricting the definition of the term 'spouse' to individuals of the opposite sex, the Income Tax Act at present precludes such arrangements under registered pension plans. When CUPE asked permission to broaden the definition in its employees' pension plan to include same-sex partners, the Department of National Revenue informed the Union that the plan would be deregistered if the definition was expanded. This led to an application before the Ontario Court General Division to have the relevant section of the Tax Act declared a violation of the Charter. The Court ruled that, although the Act did indeed infringe the applicant's equality rights, it was a justifiable infringement of the kind contemplated by section 1 of the Charter, a decision which CUPE has since appealed.

Many of Canada's principal employers have voluntarily extended benefits to same-sex partners, and the list continues to grow. This year we reached a settlement with the Bank of Montreal under which it agrees to extend benefits, including certain survivor benefits, to same-sex partners. Unfortunately, the federal Treasury Board has been harder to convince, and the Commission is still pursuing two complaints to the effect that the Board's denial of benefits to same-sex partners contravenes the Canadian Human Rights Act. Toward the end of the year the Board issued a directive interpreting the collective agreement to allow the extension of several benefits to employees in same-sex relationships, but without covering either health plans or pensions. It seems to us regrettable that public funds are being consumed in litigation when the jurisprudence to date clearly suggests that denial of same-sex benefits is discriminatory.

Parliamentary Inaction

That the real hang-up in some quarters involves the notion of 'spouse' was made very clear when a Member of Parliament introduced a motion in April "that, in the opinion of the House, the government should take the measures necessary for the legal recognition of same-sex spouses." The motion was defeated, and the brief debate suggested

a widespread perception that a request for equal benefits was tantamount to a redefinition of the term 'family'. In our view, this apprehension is misplaced: granting same-sex benefits in no way prejudges the question who is or is not 'married' or a 'spouse'; nor does it promote any particular lifestyle. It simply extends benefits — no more, no less — to individuals in a relationship which, compared to common-law heterosexual couples who do receive the benefits, differs only on the basis of sexual orientation.

Violence

Last year, the Federal Government introduced a Hate Crimes Bill, and in June this year it became law. While the Bill was making its way through Parliament, there was again considerable debate on whether this kind of provision would create a special situation for homosexuals or endorse a certain lifestyle. In the end we hope it will be clear that the purpose is quite different, and that instructing a judge to take account of hate motivation in fixing a sentence is thoroughly consistent with legal principles in Canada and other countries with which we like to compare ourselves.

AGE

Our world is changing at a sometimes bewildering speed. Assumptions that we make as youngsters — about how our life and work will unfold — are more likely than ever to be belied by socio-economic transformations that we could hardly have anticipated. In some ways, older Canadians find themselves in the avant-garde of this magical mystery tour, and the process of attending to their equality rights is as much as anything a question of trying to ensure that our legal and administrative systems as well as our community services are genuinely keeping pace with today's — and tomorrow's — realities.

RESPECT FOR OUR ELDERS

The world of work is the most obvious instance of this phenomenon. Many older workers have been particularly hard hit by the economic downturn of recent years, and are especially vulnerable to long-term unemployment, with all that implies for individual dignity and the security of families. Although this problem was acknowledged in the report of the 1995 Parliamentary Committee on Human Resources Development, no specific suggestions were put forward. Long periods of joblessness not only create economic and personal hardships for the individuals concerned, but together with higher unemployment insurance payments they clearly exacerbate the drain on the public purse. None of this is altogether compatible with the goal of a society in which all are to be treated equally regardless of age. The specific needs of older workers will have to be more carefully considered if employment and retraining programs are to meet their needs, and thereby renew their economic contribution to a healthy society.

The possibility of changes to the public pension system is another area of obvious concern. An option now under consideration would base Old Age Security benefits on family rather than individual income. For obvious reasons this is a tempting proposal, but it is perhaps not as simple as it sounds. A similar proposal was considered and rejected by the Standing Committee this year, when it looked at options for reforming the unemployment insurance system. It reasoned in part that a change in that area would "increase women's financial dependence on their husbands, with negative implications for their equity position within the home." The implications of pension reform for women's independence are no less acute, especially because women are more likely to have no other source of retirement income than government-sponsored plans. No one denies the importance of fiscal responsibility, but we must remind the Government of its post-Beijing undertakings to consider very carefully the different consequences for the two sexes of any changes in the rules, not to mention its plain duty not to exacerbate the economic situation of already disadvantaged groups, of which elderly women are a notable example.

MANDATORY RETIREMENT

The Commission has long sought an amendment to the Human Rights Act that would remove the provisions protecting mandatory retirement schemes from the imputation of age discrimination. This has not happened, and we do not know if and when it will. In the meantime, the Commission continues to be embroiled in a number of mandatory retirement complaints, three of which are currently before the courts. In Bell and Cooper v. Canadian Airlines, the case of two complainants forced to retire at age sixty will be heard by the Supreme Court of Canada in 1996. A second case, Martin et al. v. Department of National Defence and the Canadian Armed Forces, involves ten members of the Forces who were obliged to retire at the ages predetermined for their ranks; a human rights tribunal and the Federal Court found that the Armed Forces did not have a legitimate occupational requirement for this particular retirement policy. The Department of National Defence has appealed to the Federal Court of Appeal, which will hear the case in 1996.

In December, the Federal Court of Appeal released its decision in a third case, Cranston et al. v. Canada, involving twenty-six pilots and flight attendants who were laid off when their jobs were transferred from the Department of Transport to the Canadian Armed Forces. They were, on average, some fifty-one years of age at that time — only four years from the Forces' mandatory retirement age of fifty-five. In 1993, a Human Rights Tribunal concluded that there was no evidence to suggest that age was the reason for their being let go, but that decision was set aside by the Federal Court, whose decision was in

turn upheld by the Federal Court of Appeal. The case will therefore be referred to a new Tribunal to be considered on the basis of the record.

On a more general level, the Commission has repeatedly recommended that Parliament modify the mandatory retirement rules of the present Human Rights Act, at the very least to allow the sort of individual accommodation that is so critical to equality rights. Given that the number of people wishing to continue working beyond the normal pensionable age is likely to remain small, it is surely not beyond our wits to make room for those who are unfairly penalized by an arbitrary, lock-step process that tends to brush the individual aside.

RIGHTS OF THE CHILD

The rights of children within Canada are protected both by human rights legislation and the Charter. International protection comes from the UN Convention on the Rights of the Child, which Canada ratified in 1991. The Government was required as a result to submit reports on the measures taken to implement it. The first report was presented in 1994 and was reviewed by the United Nations earlier this year. Appearing before the responsible UN Committee in May, Canada's Permanent Representative to the United Nations noted that "for countries dedicated to the protection of human rights, there can be no higher duty than the preservation of the rights of the child." The Committee acknowledged that Canada had played a leading role in drafting the Convention and in convening the 1990 World Summit for Children. Our country was also praised for strengthening the protection of children's rights through the Charter of Rights and Freedoms and the adoption of federal, provincial and territorial human rights legislation, and the Committee went on to welcome the establishment of the Children's Bureau and its role in ensuring that the Convention is taken into account in government policies.

At the same time, the Committee expressed misgivings about Canada's performance in several areas. One was an apparent growth in child poverty in this country, especially among already disadvantaged groups. Canada was urged to make "any feasible effort to ensure that all families, particularly single-parent families, have adequate resources and facilities." Another grave concern was the increasing incidence of suicide among young Canadians as a whole, as well as an abnormally high rate of infant mortality and suicide among children in aboriginal communities.

CHILD POVERTY

The UN was not alone in 1995 in identifying child poverty in Canada as a problem. In February the Parliamentary Committee on Human Resources Development recognized that:

We, as a nation, are simply not doing enough to ensure that [the future of Canada's children] is a bright one... With close to one-fifth of our nation's children living below the low-income cut-off, our record of concern for children and their future, in comparison with that of other relatively affluent industrialized nations, is quite simply unacceptable.

The Committee then concluded that the Government should give the highest priority to meeting the needs of poor families: parents, especially women, should have access to employment, or improved education and training opportunities, while "remaining confident that their children are receiving high quality care." The Committee's recommendations included a working income supplement and increased funding for quality child care, with a portion of federal funds to be clearly earmarked for the provision of child care for aboriginal children and children with disabilities.

Later in the year, Campaign 2000 — a coalition of groups to monitor action on a 1989 House of Commons resolution to eradicate child poverty by the year 2000 — reported that, while the number of children living below the low-income cut-off in 1994 had declined slightly from the previous year, it was still about one-third higher than in 1989, when the resolution was passed. Six years later there were still no child-support guidelines in place, the value of the child tax credit was eroding, and federal spending for day care had been capped. Among other things, Campaign 2000 urged the Government to maintain child tax benefits, establish a comprehensive national child care program, and set up a "social investment fund" for children. It followed this up with a letter to the Prime Minister citing the UN report and noting that the United Nations had declared 1996 the International Year for the Eradication of Poverty. A clear and specific Government undertaking to reduce and prevent child poverty would be particularly significant in these circumstances.

On a more positive note, the Minister of Human Resources Development did announce in December that the Government will offer the provinces and territories funding of up to \$630 million, over three to five years, for joint investment in child care. A further \$72 million over three years will go to aboriginal communities for the creation of 4,300 new child care spaces and the improvement of 1,700 existing ones. Ongoing funding of \$36 million will be available after the initial three-year period.

CHILD SUPPORT

Reforming the system of child support is one practical way in which child poverty can be reduced. The need for changes in this area was identified by the Supreme Court in a 1994 decision involving an

application for increased child support. The Court observed that "the reality that many women and children suffer financial hardship following divorce cannot be ignored when dealing with child support", and that the "real" costs associated with bringing up children were being ignored in many cases. In January this year, after four years of study, the Federal/Provincial/Territorial Family Law Committee released a report on this subject. It found that a family's child-related costs increase significantly when one adult leaves the household. The present system for deciding the appropriate level of support leaves the decision largely to judges, which results in situations where singleparent families in similar circumstances end up with significantly different awards. The Committee therefore endorsed a formula which would determine the amount of money that should be transferred from the non-custodial parent to the custodial parent, so as to ensure that every family member would enjoy a similar standard of living while at the same time taking into account all taxes, subsidies, credits and deductions.

In May, the Supreme Court rendered its decision on a Charter challenge to income tax provisions that require the recipient of child-support payments to report them as income while the payer can deduct the same payments for tax purposes. In 1992, the Tax Court of Canada had found that this inclusion/deduction system did not have the effect of "imposing obligations, disadvantages or burdens" on the applicant with respect to receipt of alimony for the exclusive benefit of the children. This decision was eventually appealed to the Supreme Court, which held in a five-to-two ruling that the relevant section of the Income Tax Act did not infringe the equality rights guaranteed by the Charter. For a more detailed discussion, see page 72.

Meanwhile, the Minister of Justice told Parliament in April that the Government would shortly introduce measures to improve the present child-support system in three ways: introduction of child-support guidelines; new rules for taxation of child-support payments; and new enforcement measures for collection of court-ordered support payments from defaulting parents. Those changes have yet to be introduced.

EQUITY AT WORK

EMPLOYMENT EQUITY

As the first comprehensive effort to remove inequities in the federal workforce, the Employment Equity Act — almost a decade old as we write — has been of good service to our country. The results have been mixed, it is true, but there has undoubtedly been genuine progress toward the goal of greater equality of opportunity to which the legislation is dedicated. Parliamentary approval of a revised Act at the end of this year represents a further step forward, and provides an appropriate vantage point from which to look back at what we have achieved and to consider what may be possible under the new statute.

First off, however, we should clear away some of the underbrush that has grown up around this issue. There is a perception, for instance, that employment equity and affirmative action are synonymous. The fact of the matter is that, both in theory and in practice, the Canadian and United States approaches have diverged considerably. Even in their intent, there are differences: both we and they have been concerned to improve job opportunities for groups who do not get a fair shake, but they have been considerably more preoccupied with *past* injustices, and with good reason. Moreover, the implementation of the U.S. law has been more prescriptive and less flexible from the beginning. There has always been a marked difference in the way in which the American regime has attacked non-compliance, and in its penchant for litigation, which tended to encourage the courts to impose what amount to quotas.

In the Canadian case, this Commission has always been at pains to stress three things:

- that the goal is to encourage employers to make fair and proportionate use of *qualified* people from each group, to the extent that it is present in the general labour force;
- that arbitrarily hiring people to meet an artificially imposed quota is contrary to the legislative intent; and
- that by far the best way of complying with the law is to work with the Commission and representatives of the groups themselves to enlarge the pool of qualified candidates from which the employer selects its personnel.

It would appear that this softer sell has also made it easier for some employers to recognize, not only the fairness of employment equity but also its intrinsic benefits. The Canadian Bankers Association, for instance, in its submission to the Parliamentary Committee considering the new Act, observed that:

The 1986 Act has encouraged the banks to reassess human resource management policies and practices and to continue to broaden the reach of their recruiting programs, thereby laying the foundation for developing and managing a truly diverse workforce — a crucial objective for any employer of choice in the 1990s.

Still and all, it would be naive to suppose that employment equity now speaks for itself, or that it has won over all the critics. What it has done, however, is begin to demonstrate that it can at least open some of the doors that have proved inexplicably narrow in the past. Against this backdrop, it may be easier to see what 1995 has provided in the way of progress and where we hope to go from here.

REVISING THE ACT

Many employers candidly indicated in the context of a Conference Board of Canada study on Implementing Employment Equity that the major impetus for their adopting such a program had been the passage of the 1986 Employment Equity Act. When Parliament approved a revised statute in December, that impetus was substantially reinforced. Provisions that apply to the federally regulated private sector will now apply to the Public Service as well, and the Commission will have clear authority to conduct appropriate audits to verify compliance. Although the Act permits the establishment of tribunals to decide contentious cases, it is also explicit in its direction that the Commission "shall . . . be guided by the policy that, whenever possible, cases of noncompliance be resolved through persuasion and the negotiation of written undertakings . . . " Consensus, therefore, is the preferred approach, although a tribunal remains an option if either the Commission or the employer believes it necessary to resolve outstanding differences.

A number of reservations remain. An Order in Council will be required before the Canadian Armed Forces and the RCMP are included under the Act, a special dispensation which we find hard to justify. We are also troubled that consequential amendments to the Human Rights Act would prohibit complaints based on statistical data that show significant under-representation of the designated groups. This unfairly denies the right of Canadians to file complaints when they have sound reasons to infer that equality of opportunity is being denied them. In the end, it is the essence of any open and democratic system that individuals should be able to initiate a process of redress when they consider that their rights are not being observed. For similar reasons, we believe it a mistake to remove the power to make remedial orders normally accorded to tribunals under the Human Rights Act. This authority has existed for almost twenty years and has been upheld by courts up to and including the Supreme Court of Canada.

It remains fundamental to the proper functioning of human rights legislation.

Anyone who still thinks that employment equity is tantamount to setting artificial quotas which disregard professional ability should take the time to read the new Act: section 33 explicitly provides that neither the Commission nor the Tribunal may "impose a quota on an employer"; nor can either require the Public Service "to hire or promote persons without basing the hiring or promotion on selection according to merit". Those who believe that 'quotas' and 'numerical goals' are a distinction without a difference are also on the wrong track. A goal is just that: something to aim at; a yardstick by which employers can measure their progress and make judgements about changes to the game plan that may be necessary. A company establishes sales goals, for example, for its product and then takes action to meet those targets; monitoring the actual sales numbers allows managers to adjust their promotional activity or take fresh measures to make sure that performance matches goals. In other words, goals are the bread and butter of good management. This is simply not the same thing as imposing arbitrary numbers that must be met — or else.

THE STORY SO FAR

Federal employers this year submitted their eighth annual reports on the representation, hiring, promotion and termination of members of the four designated groups. The Treasury Board Secretariat also provided similar data on the Federal Public Service. All told, 343 federal employers reported employing just under 600,000 Canadians, while the Public Service employed about 218,000. As we are all too well aware, employers have been shedding employees over recent years. For the fifth year in a row terminations exceeded new hires. At the same time, with over 50,000 hires reported (and over half a million since the Act was adopted), ample scope remained for improvements in the representation of all four groups.

This is the background against which this year's achievements should be measured. We wish we could report that eight years of effort had brought down all the job barriers. Obviously, such is not the case, but there are accomplishments here and there that are worthy of note.

Women

There is no doubt at all that the representation of women in the federal workforce has improved, rising from 41.1 percent in 1987 to 44.4 percent in 1994. While this remains slightly below the most recent availability estimate of almost forty-six percent, it represents a substantial increase of nine percent in the total number of women in the Employment Equity workforce, at a time when male employment has declined by five percent.

But the global picture also conceals important inequalities. Female representation varies dramatically by industrial sector: a very high overall figure of seventy-six percent in banking not only skews the average, it tends to obscure the situation in other sectors like transportation, where despite modest improvements, women still make up only twenty-one percent of the total workforce. Moreover, when traditionally female-dominated clerical jobs are removed from the calculation, representation of women drops even further: to just fourteen percent in transportation and slightly over twenty-four percent in communications. It is only in banking that women occupy more than half of both middle management and professional positions.

What about the top jobs, the upper-level management posts? Yes, there has been some improvement: women's presence in senior management grew markedly from only 4.8 percent in 1987 to 12.3 percent in 1994. But this was still less than half the estimated availability of almost twenty-five percent. And even if women continued to inch up the salary ladder, the overall gap between men and women working full time was still roughly a quarter on every dollar. Real income differences were often higher, as twenty-three percent of working women had part-time jobs, while only eight percent of all male employees fell into that category.

Women also continue to make progress in the public sector. As of March 1995, despite a general decline in the number of federal public servants, the overall female representation had increased marginally to 47.4 percent from 47.0 percent the previous year. This level was almost right on the rate of availability of 47.3 percent. Of course, one must also ask where these women were employed. As in the past, representation in the Executive, in the Scientific and Professional, and in the Administrative and Foreign Service groups continued to increase, albeit slowly. While the last group was almost equally divided between the sexes, women in the first two sectors still made up only 19.1 percent and 29.5 percent respectively. In the heavily non-traditional jobs in the Operational group the representation of women remained at 13.4 percent. Women were also twice as likely as men to be in term positions in the Public Service.

Aboriginal People

Aboriginal people lack anything like equal access to jobs in the federally regulated sector. Although their share of the total workforce increased from 0.7 percent to 1.1 percent over eight years, this still adds up to only about one-third of their availability in the Canadian workforce. It is true that their share of hires, at 1.9 percent, is almost four times what it was in 1987, but it still remains well short of the availability estimate of 3.0 percent. And their share of hires in 1994 was no better than it had been the previous year. Progress for native

people has also been hampered by their disproportionately high rate of termination, suggesting that there is still much to be done to ensure that they can feel more confident and well-established in the federal workplace.

While the small gains in representation were generally spread across all occupational groups, aboriginal people were still much more likely than non-aboriginal to be found in clerical and manual occupations. Furthermore, the average income for native men dropped from just over ninety percent of that for all male employees in 1987 to only slightly over eighty-five percent in 1994. The already low relative wage for native women also declined.

As the number of aboriginal people entering the workforce continues to rise (they may represent as much as four percent of the Canadian labour force by the next Census), it is clear that a much better rate of progress on both representation and wages must be achieved in the next few years if the economic marginalization of native Canadians is to become a thing of the past.

It is some small encouragement to be able to report that, while the overall number of employees in the Public Service has dropped, there has been an increase of almost 300 aboriginal people since last year. Representation rose from 2.0 percent in March 1994 to 2.2 percent in the same month this year. However, despite a hiring share of 2.6 percent, the same as their estimated availability for public service jobs, terminations remained disproportionately high and the numerical increase is probably more a result of improved self-identification than anything else. The caveat must also be added that representation is skewed by the high numbers of aboriginal persons employed at Indian Affairs.

Visible Minorities

Since 1987 the total number of visible minority members reported in the federal workforce has increased by two-thirds, from 29,663 to 49,274. Their job share has also gone from five percent to over eight percent and is now approaching the labour force availability rate of roughly nine percent. Again, however, the results vary substantially from one industrial sector to another: representation in the banking sector stood at 13.7 percent in 1994, but the transportation sector came in at only 4.3 percent, nevertheless a doubling since 1987. Representation in the communications sector (7.2 percent) and in the miscellaneous "other" sector (6.2 percent) had risen over eight years by 3.2 and 3.7 percentage points respectively.

Improvements in the representation of visible minorities have been due to a relatively high share of recruitment. But the overall figure

of 8.8 percent in 1994 was skewed by a high share of hiring in the banking and communications sectors. It is nevertheless clear that a broad spectrum of organizations are responding to the growing diversity of the Canadian population, and this can only be counted on the encouraging side of the ledger.

Even in 1987 the representation of visible minorities in occupations classified as "professional" exceeded their overall workforce availability. They continued to make a strong showing in this area in 1994, perhaps reflecting the fact that a higher-than-average proportion of visible minorities have a university qualification. At the same time, the latest data also showed that, after eight years, their representation in middle and upper-level management was still weak and had made only very modest gains. As is often the case, the one exception was the banking sector, where representation in middle management had almost doubled to just over ten percent.

Income levels for both visible minority men and women remained somewhat below those for all men and women in the federal workforce. The wage gap for males in this group actually increased to four percent in 1994 from two percent in 1987.

Progress for visible minorities in the Public Service is remarkably slow. Since 1987, their level of representation has inched ahead from 2.7 percent to 4.1 percent, while their availability at the time of the 1991 Census was 9.0 percent. After a substantial decline in 1993, their share of hires improved only marginally in the last two years, to 2.9 percent, well below the rate of availability. At 2.4 percent, representation in the senior management ranks was even less encouraging.

Persons with Disabilities

We can report only the most questionable gains for people with disabilities: from 1.6 percent in 1987 to 2.6 percent in 1994. Although these numbers of course represent a two-thirds increase, their level of representation still compares very poorly with an available labour force of 6.5 percent. Moreover, such increases as there were over the eight years probably resulted more from a growing rate of self-identification, together with the use of an unduly broad definition of disability by some employers, than from a fresh intake of disabled people. This conclusion is supported by a termination share for people with disabilities that exceeded the very weak 1994 hiring share of 1.6 percent. One must also point out that the employment rate for this group is generally in inverse proportion to the severity of their disabilities, which means that even a high level of overall representation does not necessarily provide many job opportunities for the more severely disabled.

The one bright spot in this otherwise dispiriting picture is that men with disabilities earned, on average, the same as the male workforce as a whole. The income of women with disabilities, however, was over five percent less than the average for all women in the workforce covered by the Act, which is already twenty-five to thirty percent below the male average.

After last year's decline, the representation of people with disabilities in the Public Service rebounded to 3.2 percent in March 1995, a level only just above the 3.1 percent of two years earlier. This is still well short of availability, however, and not very much above the representation of 2.7 percent in 1987. The same is true for their share of hires which, at 1.8 percent, stood a mere tenth of a percentage point ahead of last year's discouraging rate.

ON THE VERGE?

Looking at some of the raw numbers over the last eight years, one could be forgiven for wondering just how much was really being achieved. With some exceptions for women and visible minorities, the gains have been exceedingly slow. But there are signs that a more profound change is taking place. The growing commitment of Canada's business leaders is beginning to make a difference in the general attitude to employment equity. As an editorial in the *Times Colonist* of Victoria put it last August, "these efforts are more than happy talk from the human-resources department; [they] get a lot of attention from a new generation of men at the top, who have strong personal commitments to workplace inclusiveness."

The impact of a strong employment equity plan, backed by senior level commitment and appropriate resources, is illustrated by the results achieved this year by the Bank of Montreal. Based on the monitoring reports submitted to the Commission, the Bank had hiring rates for aboriginal peoples of 7.6 percent in middle management, and of 9.7 percent for people with disabilities in the large clerical groups, some of the best results we have seen to date.

This new commitment has also translated into better cooperation between the Commission and employers subject to the Act. We have now concluded sixteen joint reviews covering almost three hundred thousand jobs. These included two new agreements in 1995, with the National Research Council and the RCMP. In each case, we worked closely with the employer to identify areas of under-representation and to ensure that remedial plans were appropriate. Voluntary audits also started this year with CTV, Télé-Métropole and Canada Post.

All told, the Commission has now successfully resolved twenty-five cases where representatives of the designated groups used the results

of employers' representation data to lodge formal complaints of discrimination. Most of these have been sealed with settlements that include an employment equity plan. In 1995, complaints by the Assembly of Manitoba Chiefs against the Museum of Science and Technology, the National Library and Veterans Affairs, as well as the case of Action Travail des Femmes against Canadian Pacific Rail, were brought to a conclusion. In another five cases, the parties were in active negotiations at the end of the year.

We wish we could say that all employers were coming to see that cooperation is the best approach. Unfortunately, a small number of them (Canadian Airlines, CP Rail, Canadian Pacific Express and Transport, Air Canada, and Greyhound) have preferred to expend scarce resources in challenging the Commission's jurisdiction to investigate complaints in court, a course of action which seems particularly puzzling given the terms of the new Act.

Progress with the Treasury Board and federal departments also moved at a snail's pace. It is extraordinary to have to report, and not for the first time, that it is the Government of Canada — the framer of the legislation, after all — which remains the most dilatory in implementing employment equity. Neither the performance of federal departments nor the cooperation of the central authorities has been worthy of an institution that should be the leader of the band.

While women have done relatively well in the Public Service, the results with respect to aboriginal peoples, visible minorities and people with disabilities have been anything but convincing. Coupled with an unwillingness to resolve complaints and to complete cooperative reviews of departments' progress, this can only be described as a matter of great regret after so many years of effort. Despite the resolution of some complaints against smaller federal departments, eighteen cases are still in conciliation, almost three years after the completion of investigation reports. One complaint, the National Capital Alliance on Race Relations against the Department of Health, had to be referred to a Tribunal in 1995 after all efforts at conciliation had failed.

All in all, however, despite these rather gloomy reflections on the public sector, we remain optimistic that, with a substantial number of review agreements now in place and the settlement or near-settlement of dozens of complaints, the representation of disadvantaged groups will steadily improve over the next few years. The clarification of the Commission's mandate under the new Employment Equity Act should also go a long way toward enabling us to monitor compliance with employers in both the private and public sectors and to work in a constructive way. It will be most important in the circumstances that

the new regime be up and running as soon as possible. The revised Act already provides for a one-year phasing-in period after proclamation, and it is therefore imperative that the law be proclaimed without delay.

PAY EQUITY

Unequal pay is a striking illustration of the maxim that discriminatory treatment may be no less real because it is largely unintentional. Wage levels, of course, are in no small part a function of supply and demand; on this point most of us can agree. They are also influenced by a host of other factors: the traditional prestige of the job, the safety risks, the degree of physical or intellectual effort involved, special responsibilities and so on. And it is no less clear that, for a good many occupations, the sex of the workers traditionally in the field has also affected typical rates of pay.

To say that incumbents' sex may impinge on salaries is not to suggest that modern employers pay less to women on principle or that they intentionally pay less for the same work, as was not infrequently the case in the past. What it means is that we are still saddled with the effects of ill-thought-out ideas about the value of different jobs and what constitutes a fair wage. In other words, we have yet to break entirely free of unexamined conventional wisdom that long held that women did "women's work", which by its nature was less demanding and important than "men's work", and therefore less well paid. Unfashionable as these notions have become in the mid-1990s, they still influence the extent to which women's wages differ from men's.

The further argument that, even if there is something to the problem of pay differences, there is nothing to be done about it in a period of cuts and downsizing, has an instant appeal in hard times. But that does not make it more acceptable in law or in logic. Equal pay for women has been required by the Canadian Human Rights Act for almost twenty years and has been included in international agreements to which Canada has been a signatory for more than forty. Take account of fiscal realities we must, but binding legal obligations cannot simply be put on indefinite hold in anticipation of a rosier future.

Moreover, the financial impact of pay equity need not be unacceptably burdensome: in the majority of cases, adjustments to the salaries of female jobs lead to increases in payroll costs in the order of three to four percent; and, just as important, employers who take the initiative have the possibility of phasing them in over a number of years. Flexibility of application is certainly reasonable; a refusal to accept Canadian law and Canada's international obligations is not.

THE EVIDENCE

The evidence that female jobs do not always receive their due reward goes beyond any self-assessment that people in these occupations may make. Statistics Canada regularly gathers information on the salaries of over five hundred occupations in Canada after each Census. Its most recent figures show that, on average, men make more than women in 513 of 524 occupations. This suggests that we have not yet fully addressed the undervaluing of work done by women employed in the *same* fields as men, let alone come to terms with the way in which the concentration of women in certain occupations affects the corresponding wage rates.

A study released by Statistics Canada in December again confirmed that the overall wage gap between the sexes remains substantial: women working full time in 1994 took home an average of just seventy cents for every dollar earned by men, a decline of two cents from 1993. Although the gap is not as wide as it was a decade ago, this is the first time that Statistics Canada has identified slippage of this magnitude since women began flooding into the labour market in the late 1960s. In its view, this trend can be attributed largely to the fact that real wages for female-dominated occupations have stayed low in recent years while the earnings of those employed in male-dominated industries have risen.

One further fact is important: it is certainly the case, as critics of pay equity point out, that part of the wage gap can be explained by variations in hours of work, education, and overall time in the labour market. However, based on 1994 results from the huge Survey of Labour and Income Dynamics, Statistics Canada analysts have concluded that "almost ninety percent" of the total wage gap is "unaccounted for" by such differences, and that this unexplained difference must be a function of something built into either the work system or the whole labour market. The most obvious possibility — and one Statistics Canada points to — is systemic discrimination with respect to women's wages. The research also indicates that these wage disparities exist across boundaries of age, education and occupation, and that sex has a greater impact on women's salaries than factors like race.

Another argument which is produced from time to time holds that because young, single, university-educated women do as well financially as their male counterparts, the average wage gap found elsewhere does not depend on sex but on other factors. This reasoning misses the point, however, that young women with a higher education are much less likely to seek work in fields where women have traditionally clustered — the fields with which pay equity is most concerned. In other words, the proponents of this thesis choose that

portion of the landscape which they like best, while disregarding the bigger picture, which is much less favourable to their case.

It should be added that statistical inferences are corroborated by the results of pay equity studies that have been undertaken by a variety of organizations in both the private and public sectors. In cases examined by the Commission, for instance, nursing assistants have been found to earn less than orderlies, librarians less than researchers, and word processors less than security guards. Indeed, it is common for employers and unions who undertake cooperative examinations of job values to agree that employees in positions held mainly by women are not in fact fairly compensated; the problem is that they frequently differ on the exact size of the gap and appropriate methods for closing it. That, in the end, is the crux of the matter: while it is fine for parties to concur at the level of theory, what is needed now is action.

WAITING FOR GODOT

Individuals working in female jobs may well feel like the characters in Samuel Beckett's most famous work. In recent years, the achievement of pay equity has been as elusive as Godot and waiting has become a way of life. While progress has been made on some fronts — and certainly needs to be acknowledged — the dominant forces are inertia and indifference.

The most important piece of good news in 1995 was a settlement, announced during International Women's Week in March, between the Federal Government and the Professional Institute of the Public Service of Canada, the second largest union in the federal sector. This finally resolved a number of pay equity complaints filed by the Institute as far back as 1979. It resulted in back-pay packages ranging from \$11,000 to \$58,000 and annual increases of \$3,200 to \$12,500 for 1,700 nurses, occupational and physical therapists, nutritionists and dieticians. On the other hand, the PIPS complaints had been under consideration by a Human Rights Tribunal for almost four years, which means that a great deal of time, energy and money had already been invested in legal proceedings that, in our view, could have been avoided if the parties had shown a little more good will earlier in the process.

Furthermore, this settlement resolved only the smaller part of the case before the Tribunal. Still under review are complaints lodged by the Public Service Alliance of Canada over a decade ago on behalf of sixty-six thousand clerks, secretaries, hospital workers, librarians, and other employees in mainly female jobs. Rulings are expected from the Tribunal in 1996, eleven years after a joint union-management study in the Public Service began to examine the problem, and six years after a unilateral Treasury Board payment which both the Alliance and the

Commission consider inadequate. In announcing the PIPS settlement, the President of the Treasury Board stated that "the government is aware that equal pay will cost money, but strongly believes in treating its employees fairly... Equal pay is a right." The thousands of employees whose pay equity complaints remain outstanding ask nothing more.

A noticeable sluggishness has also characterized the Treasury Board's response to a 1991 Tribunal order in the Hospital Services case. The gist of this order was a directive to the Board to establish a more neutral way of evaluating predominantly female jobs in that sector. In the four years since, the Board's efforts to comply have not borne fruit. Whatever the reasons may be, the Government clearly has a duty to implement the Tribunal order — which, after all, it chose not to appeal — without further delay.

There is more than one way to close a wage gap, but creative solutions that uphold employees' rights without emptying the public purse are impossible when procrastination becomes the norm. And the Federal Government's generally uninspiring example has done little to encourage other employers to respect the law. Tribunal hearings into a pay equity complaint against Canada Post are now in their third year, and the proverbial light at the end of the tunnel is still a long way off. Meanwhile, Canada Post, Air Canada, Canadian Airlines, and the Government of the Northwest Territories have all launched court actions in an attempt to curb efforts to find out how well they are complying with the equal wages provisions of the Human Rights Act.

In June, the Commission referred a pay equity complaint against Voyageur Colonial to a Human Rights Tribunal. In our view, a settlement of the wage gaps identified during the investigation would have been more economical in the long run than a Tribunal for a case involving a dozen or so employees, but the company did not see the matter that way. Refusal to redress disparities after they have been revealed by a complaint investigation only aggravates a problem which ought to have been dealt with in regular wage-setting processes as a matter of course.

Private sector employers are encouraged to move toward pay equity by the Department of Human Resources Development through a program that involves educational activities, monitoring, audits, and inspections. The impact of this program, however, has been diluted by resource constraints and the lack of a solid legislative foundation, and at the end of the day all the encouragement in the world is no substitute for carefully-tailored statutory requirements. As things stand, unions and individuals with equal pay concerns are left with little alternative but to lodge complaints with the Commission. When it

receives such a complaint, the Commission is obliged to determine whether individuals in female-dominated jobs are fairly paid and, if they are not, to ensure that steps are taken to rectify the inequity. While we do not enjoy intervening in the wage-setting process, we have no choice as long as the legal framework remains unchanged. People who believe that their work is undervalued because of a form of sex discrimination must have an avenue of redress. The complaints process is an imperfect means of dealing with the problem, but it is the only one available at this time.

STEPPING FORWARD

As a result, we have repeatedly proposed that section 11 of the Human Rights Act be amended to require the active implementation of pay equity by employers and bargaining agents. This would mean that the parties who set wage rates would themselves compare the value and pay of jobs to determine whether those in which women are concentrated are fairly compensated. Such an approach would significantly reduce the contentiousness which accompanies complaints and place the responsibility for eliminating biases where it belongs. It was precisely this sort of logic which led Parliament to pass the Employment Equity Act in 1986 and the revised Act in 1995. Given the similarities between employment and pay equity, the lack of comparable action on the latter is more than a little disconcerting. Until such time as the long-overdue changes to section 11 are made, the Commission encourages employers and unions to initiate their own examinations to ensure that employees' fundamental right to equal pay is respected. This is by far the best way to forestall potentially disruptive complaint investigations and costly tribunals.

Equal pay for work of equal value is not a passing fad. It was included in an International Labour Organization Convention in 1951 and in the International Covenant on Social, Economic, and Cultural Rights in 1976. It has been adopted by most of Canada's provinces, by Australia, by the European Union, and by many jurisdictions in the United States, as well as by the Government of Canada. When actively implemented, it can make a real difference in the lives of working women.

Canada's leaders like to tell the public that this country ranks among the best in the world according to the United Nations Human Development Report. And so it does. But we would remind the public authorities that it also scores less well than other western countries when male-female earnings are factored into the mix. Placing pay equity on the back burner year after year can only exacerbate the difficult economic circumstances faced by many women and postpone the day when Canadians can really take pride in living in "the best place in the world", regardless of their sex.

CASE WORK

A DELICATE BALANCE

A sample of this year's judicial decisions sheds an interesting light on the progress of equality rights in Canada. Two decisions of particular note dealt with the inclusion of same-sex couples and unmarried common-law couples within various definitions of the term 'spouse'; a third took up the difficult question of taxation of child support payments; and a fourth was concerned with the technicalities of mandatory retirement. In each case, the courts have turned their attention, one way or another, toward the broader implications of the equality provisions of the Charter and their consequences for social policy.

In the first three decisions, there is also a clear suggestion that the Supreme Court is far from unanimous in its approach to the equality issue. Essentially they reflect different views about who should lead and who should follow in defining and protecting these rights. On the whole, the majority of the Court appears to favour the idea that the legislature should lead rather than the courts, especially where cases raise relatively new issues with major social implications. This is always a difficult balance, because any law which provides a benefit to a particular group inevitably tends to be perceived as excluding others, which soon gives rise to claims of discrimination. At bottom, these are questions of equity but, in cases involving benefits, the courts may be as much concerned with expanding the size of the group receiving the benefit as with the underlying question of fairness.

In the much anticipated case of *Egan and Nesbit v. The Queen*, a 5:4 majority of the Supreme Court refused to award a "spousal allowance" to the long-time companion of a homosexual man. James Egan and John Nesbit have lived together since 1948. When Egan turned sixty-five, he began receiving old age security and guaranteed income supplements under the Old Age Security Act. When his partner, Nesbit, turned sixty, he applied for a "spousal allowance" under the same Act but was refused because it defines 'spouse' as a person of the opposite sex. Both men appealed to the Supreme Court of Canada, alleging unequal treatment under the law and discrimination on the basis of their sexual orientation.

The Court unanimously agreed that discrimination on the basis of sexual orientation was prohibited under the Charter's equality provision. However, in a split vote, it went on to find that, while withholding the spousal allowance from same-sex spouses discriminates on the basis of sexual orientation, it was nevertheless justified under section 1 of the Charter as a legitimate limitation "in a free and democratic society."

Mr. Justice La Forest, along with three other judges, went further in holding that the definition itself was not discriminatory. Describing the Old Age Security Act as a measure designed to recognize the economic needs of elderly married couples, Mr. Justice La Forest considered it to be part of a social, philosophical, religious and legal regime which gives "special support to the institution of marriage." In recognition of changing social realities, the definition of the term 'spouse' had been amended to extend the protection beyond married couples to couples in a common-law relationship. However, the heterosexual family unit still warranted the support of Parliament because it was unique in its capacity to procreate, and because most children were in fact the product of such relationships and were cared for and nurtured in this setting.

In conclusion, four members of the Court were of the view that, even if refusing the spousal allowance to a same-sex couple did constitute discrimination, it was a justifiable infringement of Charter rights under section 1. They were joined by Mr. Justice Sopinka who held that Parliament did not have to take the initiative in recognizing "new social relationships" and, given that recognition of sexual orientation as a prohibited ground of discrimination had only recently been added to human rights law, that the spousal restriction continued to be a justifiable limitation for the time being.

Those judges who dissented from the majority decision did not disagree that the law served an important purpose but took the view that limiting the benefit to partners of the opposite sex was not rationally related to the objective of alleviating poverty among elderly couples. Its focus was not on child bearing or child rearing, and the legitimate purposes of Parliament would be better served by a program which also extended benefits to same-sex couples who qualified on other grounds.

In taking a look at another allegedly discriminatory definition of 'spouse', the Court came up with a different, if equally divided, result. The case of *Miron v. Trudel* dealt with the exclusion of common-law couples from protection provided by the Ontario Insurance Act. John Miron and Jocelyne Valliere have been a common-law couple since 1983. In 1987, Miron was injured in a motor vehicle accident and claimed benefits for loss of income and damages under Valliere's insurance policy, which by law was required to extend those benefits to 'spouses'. The insurer denied the claim on the ground that Miron was not a 'spouse' as the couple was not legally married. Miron and Valliere then sued the insurer arguing that either the definition in the policy should be read as including common-law spouses or that the definition violated subsection 15(1) of the Charter.

The Supreme Court once again split five to four, but this time the majority found the law to be discriminatory and unconstitutional. Madam Justice McLachlin, writing for the majority, held that exclusion of unmarried partners from accident benefits was discrimination on the basis of marital status, a ground analogous to those set out in subsection 15(1) of the Charter. Discrimination on that ground, she concluded, touched the essential dignity and worth of individuals by depriving them of "the freedom to live with a mate of one's choice in the fashion of one's choice."

In this instance, the Court recognized that the concept of the family was changing and suggested that modern family units might be recognized without threatening the institution of marriage. Since the goal of the legislation was to aid the family when a member was injured in an automobile accident, marital status was not by itself a reasonable indicator of who should receive accident benefits. It thus had the effect of denying benefits to a substantial number of deserving candidates. The majority agreed that the appropriate remedy was to read into the Ontario Insurance Act the definition of 'spouse' adopted by the 1990 amendments to the Act extending benefits to common-law couples. The dissenting judgement by Mr. Justice Gonthier found neither discrimination nor any obligation upon government to extend the benefits available to married persons to unmarried couples. In his view, marriage was a basic social institution which states may legitimately seek to foster.

Last year we reported on a Federal Court of Appeal decision in *Thibaudeau v. Canada*. The result of the appeal to the Supreme Court was released as part of this trilogy of equality decisions. Under the decree granting her divorce, Suzanne Thibaudeau was awarded custody of her two children and a monthly sum for child support. She successfully challenged the constitutionality of the Income Tax Act in the Court of Appeal, because it required her to include her payments as part of her taxable income, while her husband was allowed to deduct the same sum. The Government appealed that finding.

In this case, the Supreme Court split five to two, with both female members of the bench writing dissenting opinions. The majority held that the inclusion/deduction system in the Act did not infringe the equality rights guaranteed by subsection 15(1) of the Charter. Indeed, wrote Justice Gonthier, it was the very essence of the Income Tax Act to make distinctions, so as to generate revenue for the Government while equitably reconciling a range of necessarily divergent interests. The right to equal benefit of the law therefore could not mean that each taxpayer had an equal right to receive the same deductions or benefits, but rather a right to be "equally governed" by the law. In short, the concept of fiscal equity should not be confused with the concept of a right to exact equality.

Moreover, in the majority view, the design of the inclusion/deduction system minimized the tax consequences of support payments and should as a result ensure that more money was available for child care. The fact that one member of the unit might derive greater benefit from the Act than the other did not in itself trigger a section 15 violation; the responsibility lay not with the Act but with the courts and the procedures from which support orders flowed. In determining the amount of child support a court should take into account the tax impact of any sum being awarded.

In their dissenting opinions, Justices L'Heureux-Dubé and McLachlin took pains to note the economic and social vulnerabilities experienced by separated and divorced custodial parents, usually women. In their view the difficulties involved in dividing benefits and burdens under the inclusion/deduction scheme were not in fact liable to correction by the family law system or the court.

Both majority and dissenting opinions recognized problems in coordinating the family law and income tax systems, but the ultimate decision to leave the legislation as it stands provided no guidance on how they should be reconciled. Furthermore, the majority judgement suggests that equality challenges to provisions of the Income Tax Act will not easily succeed.

In October, the Supreme Court handed down a decision of a different kind when it unanimously upheld a policy requiring police officers to retire at age sixty. In 1981, Albert Large, a police sergeant in Stratford, Ontario, was forced to retire at sixty under the terms of a collective agreement between the police board and the union. He complained on the grounds that this mandatory retirement provision contravened the province's Human Rights Code; the police force replied that it was a justifiable job requirement. The Ontario Court of Appeal found it constituted discrimination on the basis of age and was not a bona fide occupational requirement.

The Supreme Court overturned this decision. Writing for the majority, Justice Sopinka held that the policy was justified because it was adopted in good faith, for a valid reason, and without any ulterior purpose that would be contrary to the purposes of the Human Rights Code. He also accepted a finding that it was not feasible to test officers individually and assign less rigorous duties to those no longer in their prime. The relevant question was whether or not there was a reasonable alternative to the mandatory retirement policy. There in fact was not, since the original Board of Inquiry had found that individual testing was not feasible. The employer had therefore discharged its onus and a general rule regarding retirement was reasonable.

In passing, Justice Sopinka also observed that:

delay in human rights proceedings which often involve employment or living accommodation can have serious consequences for the applicant. In employment cases, reinstatement is a remedy that is frequently sought. A delay of several years (fifteen in this case) can be prejudicial by reason of the hardship to the applicant whose employment has been terminated and, in cases involving discrimination on the basis of age, may affect the feasibility of a remedy. . . In view of the fact that it is the aim of human rights legislation to provide a prompt and relatively inexpensive method of resolving complaints, the delay in this case is a cause for serious concern.

An observation, we might add, that all of us should take to heart.

In April the Federal Court handed down a decision of some consequence for the rights which attach to Canadian citizenship. Elizabeth Lavoie and Janine Bailey challenged the constitutionality of the Public Service Employment Act because the Public Service Commission gives preference to Canadian citizens when referring candidates to competitions for public service jobs. Non-Canadian candidates are only referred where there are insufficient qualified Canadian candidates.

The Court found that while the relevant paragraph of the Act does discriminate on the basis of citizenship, contrary to section 15 of the Charter, the infringement of the plaintiffs' equality rights was outweighed by the "pressing and substantial" legislative objective of enhancing the value of citizenship and encouraging permanent residents to become citizens. Mr. Justice Wetston also observed that "virtually all liberal democratic societies" have some limit on access to public service employment for non-citizens. The plaintiffs have appealed this decision.

RESOLUTION OF COMPLAINTS

The Canadian Human Rights Commission and the Human Rights Tribunal system have the task of interpreting and applying human rights law in Canada over a wide range of contentious questions, varying from the rights of aboriginal women marrying outside the band, for example, to alleged racial and sexual harassment, problems of age and marital status, and discrimination against disabled persons. Disability, sex, race and age issues continue to make up the majority of the Commission's own workload, while cases involving religion and marital or family status are more rare. The Commission has also seen an increasing number of cases based on sexual orientation since it was "read into" the list of prohibited grounds of discrimination covered by the Canadian Human Rights Act.

RELIGION

Fortunately, cases involving religious discrimination are no longer frequent. The case of *Prince v. Department of Indian and Northern Affairs* did however claim some attention in 1995. Violet Prince filed a complaint against the Department of Indian and Northern Affairs alleging that it had discriminated against her by refusing to pay for room and board for her daughter while she attended a Catholic private school off the reserve, although it did pay for other native children to attend public schools if there was no suitable school on the reserve. This funding policy was adopted pursuant to the Indian Act, which provides the Department with broad authority to establish rules for aboriginal education.

The ensuing Human Rights Tribunal held that the Department acted within its authority under the Act in denying funding for living expenses and that section 67 of the Canadian Human Rights Act exempted the policy from the purview of the Commission. In December, the Federal Court dismissed an application for judicial review of that decision, holding that the Indian Act does not guarantee separate denominational schools. Since all *public* schools must be conducted "on strictly secular and non-sectarian principles", to withdraw funding for Ms. Prince's daughter was not illegal. The Court also held that "section 67 of the Canadian Human Rights Act immunizes not only the legislative provisions of the Indian Act, but also that which is done by the Minister and DIAND pursuant to the Indian Act, legally or illegally."

RACE, COLOUR, NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

Race discrimination is rarely overt, and allegations and suspicions are particularly difficult to prove. Complaints relative to these grounds are therefore not infrequently dismissed for lack of evidence. To have a reasonable chance of success, complaints must usually be supported by the testimony of witnesses and relevant documentation.

A recent case in which circumstantial evidence was considered conclusive was *Chander and Joshi v. Department of Health and Welfare*. Dr. Satish Chander and Dr. Narendra Nath Joshi were employed as research scientists with the Department of Health. When a competition was announced for a position in the Infection and Immunology Division, both men applied. Although they were the only internal candidates, they received letters of rejection, following their interviews, that were dated the very day the interviews took place.

The Tribunal concluded that the Department discriminated against the complainants because of their race, colour and national or ethnic origin. It found that the interviews were "subjective and perfunctory" and conducted in an unprofessional manner. There was also evidence

that a decision had been taken not to hire the complainants before the interviews took place. No reasonable explanation was provided by the Department, and those that were advanced were inconsistent with the evidence. Moreover, the Tribunal found that both complainants were qualified for the position, and that the Department had continued to seek candidates with the equivalent qualifications. One member of the Tribunal did not see the matter this way. His view was that there were other factors of an administrative and operational nature that had caused the Department to reject the two candidacies. The Department of Health has decided to appeal the decision.

This is one of three current cases involving allegations of racial discrimination at the Department of Health. A second Tribunal recently heard a complaint by Dr. Shiv Chopra that the Department prevents visible minorities from being fairly promoted and has reserved its decision. A further Tribunal dealing with allegations of systemic discrimination against visible minorities applying for executive positions in the same Department has also begun hearing evidence.

AGE

Restrictions on the job opportunities of older Canadians are a frequent source of human rights complaints. As the proportion of older workers continues to grow, the chances are that age-related complaints will also increase. Although we continue to sympathize with opposition to forced retirement for older workers without good reason, as the law now stands it appears that the jurisprudence may not be on their side. Apart from the decision in *Large* which is reported above, a 1990 Supreme Court decision, *McKinney v. University of Guelph*, also found that a mandatory retirement program that was well-founded and reasonably justified could not be invalidated by the Canadian Charter of Rights and Freedoms or the Ontario Human Rights Code.

On a different note, the Federal Court of Appeal released its decision in *Cranston et al. v. Canada* in December. Twenty pilots and six flight attendants laid off as a result of a transfer of their jobs from the Department of Transport to the Armed Forces were informed that, because the average age of the group was fifty-one, just four years short of the Forces' mandatory retirement age of fifty-five, they could not be integrated into the new service. Although the CAF argued that the complainants showed no interest in pursuing a military career, the Court held that age was a key factor in denying them employment. While only two of them had in fact attempted to enrol in the Armed Forces, the Court also concluded that the others had given ample indication of their interest in such employment and that by their actions the Forces had created an "employment chill". The employees

were therefore entitled to compensation. The Court ordered that the case be returned to a new Tribunal where the matter will be examined again.

In September 1993, a Tribunal held that the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission had not discriminated against sixty-year-old Donald Jardine when it refused to hire him as a bus driver. Mr. Jardine appealed that decision, but in February of this year a Review Tribunal upheld the decision, on the basis that the original Tribunal had not erred in holding that the bus company had met the standards for a bona fide occupational requirement. It had looked into the nature of the duties to be performed, the conditions existing in the workplace for older drivers, and the opinions expressed in the reports of two doctors; the decision was reasonable in the circumstances.

SEX AND MARITAL STATUS

A number of decisions concerning the treatment of native Indian women married to non-natives were released in 1995.

In *Twinn v. The Queen*, the plaintiffs, the Sawridge, Ermineskin and Sarcee Bands, mounted a constitutional challenge to Bill C-31 which amended the Indian Act in 1985 by restoring the status of Indian women who had been disenfranchised through marriage to non-Indians. Before that date, these women were expelled from their reserves and lost their Indian status even though male band members could remain on the reserves with non-native wives. The Bands argued that Bill C-31 infringed the aboriginal right to determine band membership according to customary law, thereby violating section 35 of the Charter which recognizes existing aboriginal and treaty rights. They also asserted that the right to control membership was a feature of the "organized societies" in which their ancestors lived.

In August, the Trial Division of the Federal Court held that Bill C-31 did not infringe the Charter. Mr. Justice Muldoon dismissed the action on the basis that aboriginal or treaty rights must be guaranteed equally to males and females. The Court also found that, even if there had been an aboriginal right to control membership, it had been extinguished by the Indian Act of 1876. Based on the evidence before it, the Court concluded that the custom whereby a woman followed her husband to his home had not been an inherent feature of their societies, and that in any case the capacity to control membership did not amount to an aboriginal right protected by the Charter. Bands therefore did not have a constitutional right to determine band membership for the purpose of allocating housing and other services. The Band has appealed this decision.

Marie-Jeanne Raphaël, Marthe Gill, Louise Philippe and Nellie Cleary are also Indian women whose status under the Indian Act was lost upon their marriages to men who were non-Indian. However when Bill C-31 came into effect in April, 1985, that status was restored to them. Thereafter, they allege, the Montagnais du Lac Saint-Jean Band Council continued to discriminate against them by denying them opportunities and services (including housing on the reserve) by imposing a two-year moratorium on the implementation of Bill C-31. The Band Council attempted to justify the moratorium on the basis that it feared a massive influx of reinstated women and their families would have unpredictable consequences, and that sufficient funds were not and would not be available to provide the required services.

In June, a Human Rights Tribunal found that the imposition of the moratorium was discriminatory and illegal. It held that "the fear that the Band Council would eventually not be able to provide the services required to the new members of the band" did not justify its refusal to provide the complainants with services. Furthermore it concluded that there was no authority under the Indian Act to allow a Band Council to impose such a moratorium, which effectively suspended the application of a legitimately enacted statute of Parliament. In rejecting the Band Council's argument that, as a properly constituted authority under the Indian Act, it had ancillary or implicit powers to conduct its own affairs, the Tribunal said that it could not share this "broad view of a Band Council's powers because to accept it would be to recognize that anybody could avoid complying with a statute on the pretext that its application was likely to cause him problems or constraints." The Tribunal's decision would seem to allow only minimal exemption from human rights scrutiny under the provisions of the Canadian Human Rights Act.

A second Tribunal decision also reaffirms jurisdiction to deal with complaints made further to decisions or actions taken outside the ambit of the Indian Act, by stressing that exceptions to the statute must be interpreted narrowly. Darlene MacNutt, John Pictou and Lolita Knockwood filed complaints against the Shubenacadie Indian Band and the Department of Indian Affairs and Northern Development, claiming that the Band Council had refused to provide social assistance benefits to their non-native spouses residing on the reserve. The Council had paid such benefits to non-native female spouses but had consistently refused to pay benefits to male spouses who were non-Indian. In June 1991, Darlene MacNutt appealed the Band's refusal to pay benefits to her husband but the Council continued not to pay despite an order from the Department's Social Services Appeal Board. Moreover, it decided in April 1992 to stop paying benefits to non-native female spouses as well. In July 1992, the Appeal Board ordered the payments to be reinstated, but again the Council refused to comply.

All three complaints were upheld by the Tribunal. It felt "unable to say that the decision to refuse benefits to non-native spouses was made with a sincerely held belief that it was in the best interests of the Reserve residents . . ." The Tribunal also noted that concerns about the homogeneity of reserve populations and a desire to preserve their culture, traditions and language, did not meet the legal test of a bona fide justification, which required "the strongest possible evidence."

The Tribunal concluded that the Council had no authority to deny benefits to qualified non-native residents once they had signed the Master Funding Arrangement with the Department. This both endowed the social assistance program and required "equitable treatment of all reserve residents". By these agreements, Indian Affairs and the Shubenacadie Indian Band bound themselves to a "needs test" as the sole criterion of eligibility for all social assistance applicants. The unwritten policy or practice whereby the Council had imposed an additional eligibility criterion on the basis of race, marital status and sex was essentially an attempt to control residency on the reserve, and the Tribunal therefore ordered the Council to provide retroactive payments of social assistance benefits to the three complainants.

On a quite different note, in the case of Stadnyk v. Canada Employment Immigration Commission, the adoption of the "reasonable woman standard" as distinct from the "reasonable person" standard, has further emphasized the importance of the specifically female perspective in the area of sexual harassment. In 1993, a Tribunal dismissed Bobbi Stadnyk's harassment complaint finding that she had not been discriminated against when she was questioned about her views on sexual harassment during an interview for an information officer position. Ms. Stadnyk appealed this decision. but a Review Tribunal concurred with the original decision that hypothetical questions about sexual harassment did not in and of themselves constitute sexual harassment. "The questioning and discussions about sexual harassment were necessary and incidental components to the Respondent's valid concern about the Complainant's use of the media to criticize the Government because the topic of criticism was sexual harassment." Furthermore, the manner in which the interview was conducted would not have constituted an affront to the dignity of a reasonable female given the circumstances of the case.

Sex-related denial of job opportunity is another common ground for complaint. The case of *Morin v. Brinks Canada Ltd.* confirms that the conduct of the main players may serve to determine whether such discrimination has taken place. Lori Morin worked in the air courier department of the Brinks Ottawa Branch of Brinks Canada. In 1990, the complainant, who was making \$27,000 a year, was informed by her supervisor that her position as air courier was being combined with

that of the vault supervisor. She was then offered the position of vault supervisor but told that there would be no increase in pay because of the company's tight financial situation. She therefore turned the offer down. Two weeks later Brinks hired a male employee with no experience in these duties at an annual salary of \$30,000. The Tribunal held that the company had discriminated against Ms. Morin by giving a higher salary to the male candidate while denying her a raise. It concluded that, on the balance of probabilities, the most likely explanation for Brinks differential treatment of the two employees was Ms. Morin's sex.

DISABILITY

While disability complaints continue to make up a large component of its workload, recent decisions in the Court of Appeal have hampered the Commission's ability to ensure that individuals with limited disabilities have full and fair employment opportunities.

In *Brown v. Canadian Armed Forces*, Stanley Brown was employed as a Supply Technician with the Armed Forces from 1964 until the conclusion of his twenty-five year term of engagement in September 1989. In October 1973 he was diagnosed with diabetes and his medical category downgraded to the point where he no longer met the minimum medical standard for his trade. The CAF's Career Medical Review Board decided in 1981 that Brown should be retained in the Forces despite the drop in his rating, but that he should be restricted to his present rank until such time as his medical category might be raised. In 1989, he applied to have his term extended but the Board decided that he should be released from the Forces. The reason given was that he was "disabled and unfit to perform his duties in his present trade or employment."

In May this year, a Tribunal held that the Armed Forces were justified in refusing to renew Mr. Brown's term and dismissed the complaint. Based on previous decisions of the Federal Court of Appeal, in *Husband* and *Robinson* and the Supreme Court's denial of leave to appeal these decisions, the Tribunal concluded that it had been clearly established that all members of the Canadian Forces were governed by the universality of service principle and liable to serve as requirements demanded. Mr. Brown's condition would put him at additional risk under combat conditions. In considering the numerous exceptions made by the employer to its medical requirements, the Tribunal followed the Federal Court of Appeal's ruling in *Robinson* to the effect that an obligation imposed by statute could not be altered by administrative practice.

In *Patry v. Royal Canadian Mounted Police*, Dale Patry applied to the RCMP for a position as a special airport constable. Mr. Patry's

application was rejected because his disability (slight deafness of the left ear) prevented him from meeting the RCMP's hearing requirements.

In February 1995, a Human Rights Tribunal found that the RCMP's hearing standards were established in good faith and had been in place for many years. As for the possibility of wearing a hearing aid, the type of activity required of a special constable involved a sufficient risk of loss or breakage that it was reasonable to establish a standard based on uncorrected hearing for purposes of recruitment. The Tribunal therefore found that the minimum hearing standard, even though it constituted discrimination on the basis of disability, was a bona fide occupational requirement. The complaint was dismissed.

The first tribunal decision to deal explicitly with the issue of practical testing for employment, *Andrews v. Treasury Board and Department of Transport* was released in the final days of 1994. The Commission has consistently recommended practical, job-related tests, and the *Andrews* decision required that such tests be standardized, valid and reliable. The decision also recommends that candidates prove themselves by means of a realistic and practical test to the satisfaction of the supervisor.

Michael Andrews filed a complaint with the Commission when his candidacy for the Coast Guard College was rejected because he had hearing loss in one ear. During conciliation it was agreed that a practical hearing test was necessary, and to replicate a real life situation the test was conducted at sea. The Coast Guard concluded that the complainant's overall score of seventy-five percent represented failure.

A Tribunal concluded that the bona fide occupational requirement defence had not been established because, while seafaring is dangerous and safety a primary issue in Coast Guard operations, the safety risk presented by Andrew's deficiency was not substantial: "it cannot be said that the Complainant's disability (monaural hearing) presents a significantly higher risk and one which the Tribunal would be able to describe as unacceptable." The Department of Transport has appealed this decision.

The case of *Worobetz v. Canada Post Corporation* turned on the extent of the burden on the employer to show that it has made every effort to accommodate an employee up to the point of undue hardship. Jeff Worobetz, who suffers from a neurological impairment, had been hired as a mail sorter in the priority post parcel section in 1988. Canada Post was aware that he had a disability at the time of hiring. He received on-the-job training for one week but did not learn as quickly as

expected and training was extended a further week. He was let go a short time later on the grounds that he could not handle the work load.

In January of this year, a Tribunal ruled that Canada Post had made a reasonable effort to accommodate Mr. Worobetz, to the point of undue hardship, and had thus discharged its responsibility. Mr. Worobetz's disability not only precluded him from properly performing the job in question but would continue to do so at any time in the future, even with a significant amount of training and accommodation. The dismissal was therefore not found to be based upon a discriminatory ground. The Tribunal also indicated that, although it was preferable to conduct some reasonable pre-employment testing for a job where reading and sortation skills were required, it would not be reasonable or practical to require the employer to test employees who were hired on an on-call casual basis. Moreover, obliging Canada Post to transfer Mr. Worobetz would have created undue hardship, because virtually all other jobs were covered by a collective agreement which prevented transfers, and, in any case, required speed and accuracy as well.

SEXUAL ORIENTATION

Recent cases dealing with discrimination on the basis of sexual orientation have involved recognition of same-sex relationships and the extension to them of benefits equivalent to those accorded to heterosexual common-law relationships. The following cases illustrate two different approaches taken on this issue.

In 1989, the Canadian Union of Public Employees changed its employment benefit plan to provide coverage for the same-sex partners of staff members. It also amended its pension plan, redefining 'spouse' to include persons of the same sex. As reported above (p. 50), when the Department of National Revenue threatened to deregister the pension plan, CUPE sought a court declaration that the definition of 'spouse' in the Income Tax Act was unconstitutional. Madam Justice Louise Charron of the Ontario Court's General Division refused to grant the declaration, on the grounds that she was bound by the decision in *Egan and Nesbit*. In appealing this decision, the Union is seeking to distinguish its case on the basis that the pension does not involve the allocation of government funds as the Old Age Security benefit obviously does. The Commission has decided to intervene in this case.

In contrast, the Manitoba Court of Appeal used the decision in *Egan and Nesbit* to reverse a tribunal decision denying employment benefits to same-sex couples. In *Vogel v. Manitoba*, Chris Vogel, an employee of the Government of Manitoba, complained that the denial of certain benefits to the same-sex partners of employees was contrary to the Manitoba Human Rights Code. The Court of Appeal applied one

aspect of the Supreme Court ruling in *Egan and Nesbit*, to the effect that the denial was discrimination on the basis of sexual orientation, but as there was no evidence before the Tribunal on the issue whether the Government had provided a bona fide justification of the policy, the Court referred the matter back to the Tribunal to deal with that issue.

The Commission reached a complaint settlement with the Bank of Montreal in 1995 whereby the Bank agreed to extend work-related benefits to employees living with same-sex partners. Benefits covered under the settlement include health care, dental care, accident insurance and survivor income insurance. The Bank has also agreed to provide a pension benefit equivalent for eligible same-sex partners. The Bank of Montreal is the third major Canadian bank to offer employment benefits to same-sex couples, the Toronto Dominion Bank and the Bank of Nova Scotia having earlier announced the provision of similar benefits.

HATE MESSAGES

In the past year the number of telephone lines spreading hate messages has been significantly reduced. This may be attributable in part to the efforts of the Commission, which has made it a priority to curtail such transmissions. In 1995, the Commission received only one complaint concerning a new hate line, the Church of Christ Newsreel, operated out of Chilliwack, B.C., by Charles Scott. The Commission carried out an investigation, and in June the matter was referred to Tribunal. Before the matter could be heard, the line was shut down.

The Commission has also continued to pursue previous complaints. In 1994, before a human rights tribunal, Wolfgang Droege and the Heritage Front accepted a consent order admitting that its messages were likely to expose persons to hatred or contempt and agreeing to cease and desist from transmitting the messages. Shortly thereafter, Madam Justice Tremblay-Lamer of the Federal Court, Trial Division, found Wolfgang Droege, Gary Schipper, Kenneth Barker and the Heritage Front guilty of contempt of court for continuing to play hate messages on the newly established Equal Rights for Whites Hotline. Wolfgang Droege was sentenced to three months in jail, Gary Schipper to two months and Kenneth Barker to one month. The Heritage Front was also fined \$5,000.

Following the conviction for contempt of court, the respondents filed a notice of appeal and requested a stay of the orders of committal pending that appeal. The stay was granted, on certain conditions: that the appeal be pursued expeditiously and that the respondents not use the Heritage Front Hotline to play similar messages. In March, the Commission applied to the Federal Court of Appeal to have that order

lifted when it became obvious that the respondents were not fulfilling those conditions. We also applied to have the appeal dismissed for undue delay.

In April 1995, the Federal Court of Appeal allowed the Commission's application and revoked Droege's stay of committal order. The Court found that since he had failed to pursue the appeal expeditiously it was not necessary to determine whether the messages violated the consent order. It gave the respondents until May 19, 1995 to file and serve their appeal. On that date, the Federal Court of Appeal automatically dismissed the appeal; Droege returned to jail in July to complete his sentence and he was released in August.

REMEDIES

Last year we reported on the case of *Julius Uzoaba v. Correctional Service Canada*. While employed as a correctional officer Mr. Uzoaba was subjected to racial harassment by the inmates of the Collins Bay Prison. In a 1994 decision, a Human Rights Tribunal held that Correctional Service was guilty of a discriminatory practice by failing to investigate or take appropriate measures to deal with the harassment. The Service had also based a negative performance appraisal on the attitudes of some inmates who were known to be racist.

The Attorney General applied for judicial review of this decision, and the application was dismissed by the Federal Court in April. The Court agreed with the Tribunal that an employer breaches the Act when it relies on the discriminatory attitudes or behaviour of third parties and does not appropriately respond to such behaviour. More important, this case appears to be one of the first decisions from the Federal Court which explicitly finds that a human rights tribunal has the power to reinstate an employee to a higher position. The Court stated that the promotion and merit provisions of the Public Service Employment Act must give way where a denial of promotion has been based on discrimination.

In the long-running case of *Lambie v. Canadian Armed Forces*, James Lambie argued that he was denied promotion and an appointment to the position of Base Commander of Canadian Forces Base Greenwood when he revealed to senior officers that he was in the process of obtaining a divorce from his wife and was living in a common-law relationship with another woman who later became his wife. The original Tribunal dismissed his complaint on the basis that there was no proof of an improper consideration of marital status in the promotion decision.

A Review Tribunal held that, once a *prima facie* case of discrimination had been established, the remaining issue was whether or not the

respondent could demonstrate, on the balance of probabilities, that the complainant's marital status did not enter into the employment decision. Since evidence before the Tribunal did indicate that Lt. Colonel Lambie's marital status was discussed on two separate occasions before another candidate was selected, the Forces were ordered to amend his service record to reflect a promotion to the rank of full Colonel, and to pay back salary, pension and other benefits, as well as \$1,500 for damages and compensation for personal expenses and legal costs. The award is significant because it includes a requirement that the parties "shall appoint, within 30 days of the date of the decision, a mutually agreeable arbitrator to determine and calculate any pension benefit differential." Over and above the usual costs, the Review Tribunal also awarded Colonel Lambie compensation for leave and for time spent preparing his complaint, as well as for time to attend the hearings. The Armed Forces are appealing this decision.

In the *Public Service Alliance of Canada and Canadian Human Rights Commission v. The Staff of the Non-Public Funds*, the parties agreed to a consent order which provided for pay equity wage adjustments to members of a predominantly female group of employees. The adjustments were based on job evaluations done by the Commission in May 1988. The only issue to be decided by the Tribunal was whether they should be paid retroactively from one year before the complaint was filed. When the Tribunal found that there was insufficient evidence to justify granting such adjustments, the Public Service Alliance applied for judicial review of the decision.

In November, the Federal Court dismissed the PSAC's application saying that the Tribunal had jurisdiction to compensate the victims of discrimination for incidents that occurred prior to the filing of the complaint, but that this in itself did not warrant overturning the original decision. The Court agreed with the Tribunal that the wage gap that is identified can only be applied to a previous period where there is evidence that the job values for the relevant time period were the same. The onus was on the Commission and the complainant to produce this evidence. It therefore upheld the Tribunal's finding that there was no factual basis upon which to award the remedy sought.

The decision clearly limits the capacity to remedy the past effects of discriminatory pay practices. It may also effect the ongoing work of pay equity. The logic relied upon by the Court could be extended to mean that, for the purpose of assessing a wage gap, job data can only be applied to one specific point in time, and not backward or forward. Such an approach would require that data be collected for the time period prior to the complaint; it would also require ongoing pay equity reviews. Practically speaking, these requirements could make pay equity difficult to apply, and for all these reasons the Commission has decided to appeal this decision.

AND PROCEDURAL **OUESTIONS**

JURISDICTIONAL Canadian Human Rights Commission v. Pathak involves an appeal from an order requiring the Commission to produce all documents relied upon by the investigator in preparing an investigation report. In 1992, the Commission had dismissed Umesh Pathak's complaint, based on the findings of the investigation report and the submissions of his employer. Mr. Pathak applied for review of this decision. The Federal Court trial judge held that the documents provided to the investigator were in effect before the Commission, were relevant to the judicial review procedure, and should therefore be produced. The Commission appealed this decision on the grounds that it would impose an unreasonably heavy burden by requiring the disclosure of the contents of the entire investigation file whenever a party to an application for judicial review demanded them.

> In an April decision, the Federal Court of Appeal held that the investigation file need not be produced. Mr. Justice MacGuigan stated that there were two phases in the decision-making process: the investigation phase and the actual decision. The documents in the investigation file were in Commission custody but not before the actual Commission when it made its decision. The Commission did not need to examine the complete record of the investigation but could rely on the investigation report alone.

> A further decision concerning an investigation report was Jennings v. Canada (Minister of Health Canada) and Attorney General of Canada. In this case, the Federal Court dismissed an application for judicial review of the Commission's decision to reject a sex and disability complaint. The Court held that any omissions, misrepresentations or misinterpretations in the investigation report were not of such a fundamental nature that they deprived the Commission of the opportunity to base its decision on "all the circumstances of the complaint." Nor had they "resulted in the applicant being denied procedural fairness."

In Boudreault v. Attorney General of Canada, the Commission held that Jean Boudreault's complaint was not admissible "because it had been tried under the appeals procedure pursuant to the Public Service Employment Act." Mr. Boudreault requested a judicial review before the Federal Court in which the Commission did not intervene. The Federal Court granted his request for judicial review. It concluded that the Commission had not exercised its discretionary power to dismiss the complaint in a reasonable manner because it based its decision on the fact that the Appeal Board of the Public Service Commission had already settled the issue. The Court recalled that the Federal Court of Appeal had already decided, in the cases Burke et al. v. Canadian Human Rights Commission and Pitawanakwat v. Canadian Human Rights Commission, that the Commission may refuse to hear a complaint if the internal remedies have not been exhausted at the time the complaint is lodged. However, if the applicant has used the internal redress procedures available, the Commission cannot reject a complaint simply on the basis that the matter had been dealt with through another redress procedure.

GETTING THE WORD OUT

One can never be reminded too often that human rights belong, not to governments or institutions, but to ordinary people. And even then only insofar as these rights are known and accessible and can be confidently asserted and enjoyed. The most fundamental aspect of human rights work is therefore to inform people of what their rights are, how they are protected, and what they can do when they believe they have been violated. As a result, the Commission tries to convey the practical meaning of equality rights as much by explaining how the system operates as through remedial work in the area of complaints.

The headlines in any daily newspaper reflect the interest Canadians have in equality and human rights. From the need to improve the situation of native peoples to curbing hate propaganda on the Internet, Canadians are looking for a better understanding of the issues. The Commission therefore tries to encourage and foster an active approach by maintaining regular contact with the print and broadcast media. In 1995, we responded to more than 600 enquiries from journalists at the national and regional levels, and the Chief Commissioner received requests for dozens of interviews and met with the editorial boards of newspapers in Ottawa, Montreal, Edmonton, Vancouver, Toronto, Halifax and Winnipeg. We again responded to tens of thousands of requests for information from the public.

The Commissioners and senior staff also spoke with numerous community groups, advocacy and business organizations, employers and employees, political figures and officials. They discussed the Commission's work, explained its mandate, and made suggestions about how Canadians can work together to make human rights commitments a practical reality. In light of changes to the regional offices, the Chief Commissioner made a cross-Canada tour in the fall to speak to community groups about the Commission's continuing role in all parts of the country.

A YEAR OF TRANSITION

In 1995, we said farewell to two Commissioners who had been with the Commission for six years and made a substantial contribution to its work throughout that time. Both Gurcharan Singh Bhatia and Renée Dupuis brought special skills to the task, and they will be very much missed. But the Commission also had the compensation of welcoming three new faces in 1995: Mary Mac Lennan, a lawyer who has worked in disability issues and race relations in Halifax, Robinson Koilpillai, an educator and expert in race relations from Edmonton, and Georges Cliche, a lawyer with considerable experience in employment and community issues from Val d'Or, Quebec. Together with Commissioner

Sigmund Reiser, all three will have the opportunity to share their considerable experience with the Commission as it works to protect and promote human rights.

Like most publicly-funded agencies, the Commission is having to do more with less. We are in the process of absorbing a cut of over twenty percent in total resources between 1993 and 1997. The most significant result has been a decision to centralize complaints investigations and to restructure the Commission's six Regional Offices. Until this year, those offices coordinated the investigation of complaints arising in their areas and they will continue to provide the first point of contact for individuals who may have grounds for complaint. Regional staff will also meet complainants as required, but by and large investigations will in future be conducted out of Headquarters. This will not only help to reduce costs; we expect it will improve overall efficiency.

Consolidating investigations at Headquarters will also allow regional staff to devote more of their energy to taking an active role in local communities. The six Regional Directors will meet with advocacy groups, employers, labour, and community organizations to talk about local human rights concerns, and to bolster the Commission's presence in cities across the country. We continue to believe that the key to strengthening human rights is to bring them closer to home.

Trends in the number of complaints received and resolved were complicated in 1995 by two factors. The structural changes referred to earlier contributed to a dip in the capacity to deal with complaints in the regions around the middle of the year. This is now correcting itself. The number and composition of our complaints were also affected by institutional responses to the evolving jurisprudence in human rights. Harassment cases, for instance, appear to be declining as more and more organizations adopt appropriate policies and practices, which is all to the good. But there has also been a falling off in age-related and disability complaints that relates in part to tribunal or court decisions which negatively affect public expectations in those areas, and may be more worrying in the longer term.

PUTTING WORDS INTO ACTION

The Fiftieth Anniversary of the United Nations gave everyone an opportunity to reflect on the successes and failures of the world human rights order and to ponder the implications for our own domestic situation. The Commission played an active role in Canada's national effort to promote events marking the UN's first half-century and to discuss ways the United Nations Organization might be strengthened.

The Universal Declaration of Human Rights holds out the hope that all human beings will come to know what it means to be "born free and equal in dignity and rights." At the same time, a succession of wars, atrocities, and seemingly endless individual abuses evidently underscores how difficult it is to persuade the international community to live by any such code. The UN nevertheless continues to be one of the few constructive avenues within reach, and the Commission will continue to work closely with the UN Centre for Human Rights in pursuit of that goal.

Throughout the year, the Commission met with representatives from a number of national institutions, both in Canada and abroad, to explain our own experience in the protection of human rights and to learn from the work of others. As part of these efforts, the Chief Commissioner continued to promote an international network of human rights institutions that would help organize exchanges and technical cooperation among those bodies, and presided over a Coordinating Committee working to improve efforts in that direction.

The Commission held further meetings and worked out agreements with three national human rights agencies in the last twelve months. In June, following the Chief Commissioner's visit to India in February, the National Human Rights Commission of India agreed to share information, exchange personnel, and collaborate on matters of mutual benefit. In September, we signed an agreement with the Indonesian Human Rights Commission that will also lead to greater cooperation and sharing of information. And in October, an agreement was signed with the National Human Rights Commission of Mexico, which should lead to closer ties between the two commissions.

Representatives of the Commission also took part in a number of international meetings. In January, the Deputy Chief Commissioner delivered a speech on "Human Rights and Democracy" at a conference of Central American Ombudsmen in El Salvador and was a speaker at the inauguration of the United Nations Mission in Solola, Guatemala. The Chief Commissioner spoke at the fifty-first session of the United Nations Commission on Human Rights in Geneva in February about the importance of national human rights institutions, and the following month both he and the Deputy Chief Commissioner attended the First Canadian Conference on United Nations Reform in Montreal.

In March, the Secretary General presented a paper at a symposium on human rights in the Americas at St. Mary's School of Law in San Antonio, Texas, while in June, Commissioner Renée Dupuis took part in two radio programs hosted by Réseau France Culture where she spoke about the future of aboriginal rights in the international context.

She also presented a paper on the situation of aboriginal people in Quebec to the Institute for Research in Public Policy and co-authored a Royal Commission research paper entitled *Canada's Fiduciary Obligation to Aboriginal Peoples in the Context of Accession to Sovereignty by Quebec.*

Over the past year employment equity policies continued to be a subject of much public and parliamentary debate, particularly in light of the Federal Government's decision to introduce new legislation on the subject. In January, the Chief Commissioner appeared before the Parliamentary Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons to explain how the Commission plans to carry out its new responsibilities in this area. In November, he appeared before the Senate Committee, to discuss the same subject. Also in November, the Director General of Employment and Pay Equity participated in an annual conference held in Winnipeg that looked at the role of aboriginal women in the Canadian labour force, speaking about the new employment equity legislation and the job prospects of native women.

With Canada's ever increasing cultural diversity, community and race relations have become an issue of daily concern, particularly in large urban centres like Toronto, Montreal, and Vancouver. In February, the Deputy Chief Commissioner spoke to the Urban Alliance on Race Relations in Toronto on the role of business in promoting human rights while better serving people in the community. The Secretary General took to the podium in Windsor to discuss Commission activities against racism at another event sponsored by the Urban Alliance on Race Relations to mark the International Day for the Elimination of Racism.

The relationship between diversity, equality and human rights was the theme of the Chief Commissioner's keynote speech to the Annual General Meeting of the Canadian Council of Christians and Jews, held in Toronto in September. At that meeting, attended by Commissioner Sigmund Reiser, the Chief Commissioner was presented with the CCCJ's Good Servant Award for his contribution to human rights in Canada.

Also in September, the Director General of the Anti-Discrimination Programs Branch attended a conference of the International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement in Vancouver where he discussed the Commission's work with the RCMP, notably in the areas of employment equity and the Force's continuing efforts to deal fairly and sensitively with an increasingly diverse Canadian population.

Diversity, both domestically and on the international front, was also a major theme of a conference on Human Rights and Changing Global Values, held in Edmonton on November 3 and 4. Co-chaired by outgoing Commissioner Gurcharan Singh Bhatia, the conference featured presentations by both the Chief Commissioner and newly-appointed Commissioner Robinson Koilpillai.

A REGIONAL PRESENCE

Throughout 1995 our regional staff worked to promote human rights in all parts of the country and in cities large and small. They visited numerous communities from Dawson City to Ste-Anne-de-Bellevue and from Victoria to St. John's. They spoke to business groups, conferences, and at a variety of other public functions in order to get the word out about human rights to as many Canadians as possible. Among their activities:

- In September, the Atlantic Regional Director coordinated the Commission's participation in the Atlantic Canada Employment Equity Conference held in Fredericton, an event attended by more than three hundred people. In October, he also took part in Mi'kmaq Treaty Day where he dealt with questions about aboriginal rights under the Canadian Human Rights Act.
- In November, the Quebec Regional Director took part in a conference on women's issues held at McGill University. On December 10, she joined representatives of the International Centre for Human Rights and Democratic Development in marking International Human Rights Day in Montreal. In September, she also welcomed visitors from the Indonesian Human Rights Commission.
- In September, the Ontario Regional Director spoke to a meeting of the Hamilton and District Multicultural Council. Later in the year he attended a conference on disability issues in Sudbury.
- The Prairie Regional Director gave a lecture on human rights and employment equity to the University of Manitoba's Management Faculty in October. She also joined the Manitoba Human Rights Commission in presenting an award for excellence in reporting human rights issues in the media. The presentations were made on December 10 as part of the International Human Rights Day celebrations.
- The Alberta Regional Director gave a human rights seminar to 150 business students at Red Deer College in October. A month later, he gave a presentation on sexual harassment to employees of the Northern Transportation Company in Hay River.

• The Western Regional Director gave human rights training to staff of the western provincial human rights commissions. He also spoke to a class at the Prince George Immigrant and Multicultural Society, attended a post-polio awareness symposium hosted by the Richmond Committee on Disability, and visited with community groups in Whitehorse.

INFORMING ABOUT EQUALITY

The Commission regularly puts out materials designed to provide basic information and stimulate discussion among people concerned with equality issues. Publications are available, for example, on how to file a complaint, employment and pay equity, and on different forms of harassment. In 1995, the Commission distributed more than 150,000 pieces of information across the country.

In the past year, the Commission has also tried to find innovative ways of reaching the public and to make its posters, brochures and other information as widely available as possible. Late in the year, we launched a new information service on the global computer network, the Internet. In cooperation with a number of provincial human rights agencies, a human rights menu was created which allows people access to all Commission publications. The information has also been linked to SchoolNet, a Department of Industry initiative which brings information into over one thousand schools from the elementary to post-secondary levels. Online networks also help us to serve many Canadians with visual disabilities who have computers equipped with special software which can read aloud text displayed on the screen.

In January, the Commission put out several public service announcements on radio. These thirty-second items used the voices of ordinary Canadians to explain what human rights mean in today's society and why they are important to all of us. They were well received by broadcasters and extensively played across Canada.

In the spring, the Commission released survey results on the accessibility to persons with disabilities of automated banking machines. Conducted in cooperation with the six major chartered banks, this 1994 survey concluded that ABMs too often do not adequately serve the needs of people with visual or learning disabilities, and recommended ways to improve their design to enable everyone to take advantage of the new technology. Another report released in June found that more than a quarter of the forty-eight federal departments and agencies surveyed did not provide information in braille, large print, computer diskette or audio cassette at all, and for those that did the quality of the material produced was often not sufficient to be of use to disabled clients.

Last June, in cooperation with the Manitoba Association of Friendship Centres and the Social Planning Council of Winnipeg, the Commission released a new booklet called *The Rights Path*. It deals specifically with the rights of aboriginal people in Manitoba and answers questions about ways in which they may be affected by discrimination and what they can do to prevent or correct it.

Also in June, the Commission released a third poster in its *Real People* disability series. These posters make the point that many people with disabilities lead ordinary, active lives like everyone else. They work, raise families, and pursue a variety of interests and hobbies. Too often they are presented as either objects of pity or, in complete contrast, as almost superhuman figures. The *Real People* series is intended to show that the truth lies, as usual, somewhere in between.

Another new poster appeared in November, its subject pay equity. With the caption "Equal Work Deserves Equal Pay", the poster reminds everyone of the need to reaffirm the commitment to equal pay for work of equal value and make sure that this aspect of human rights law is actively pursued.

Through its magazine, *Human Rights Forum*, the Commission continued to encourage public discussion about human rights. A special issue in June looked at employment equity, its successes and failures, and what the future might hold in light of the new Employment Equity Bill then before Parliament. In December, *Forum* highlighted the particular concerns of youth in the ongoing struggle for equality.

Even a passing glance at the multitude of human rights issues under discussion in 1995 reveals how much Canadians value the principle of equality. From coast to coast, people have demonstrated a commitment to strengthening human rights here at home and to sharing that experience with others around the world.

COMMISSION STRUCTURE

The Office of the Secretary General oversees staff at headquarters and in the Regional Offices and provides support to the Commission.

The Legal Services Branch provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before tribunals, review tribunals and the courts.

The *Anti-Discrimination Programs Branch* is responsible for the investigation and conciliation of complaints. The Branch also provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in anti-discrimination activities, and establishes performance standards and operational policies.

The *Employment and Pay Equity Branch* is responsible for conducting employment equity reviews and investigating pay equity complaints. It will be responsible for employment equity audits under the amended Employment Equity Act.

The *Policy and Planning Branch* monitors domestic and international human rights issues of interest to the Commission and develops policy papers and positions for its approval.

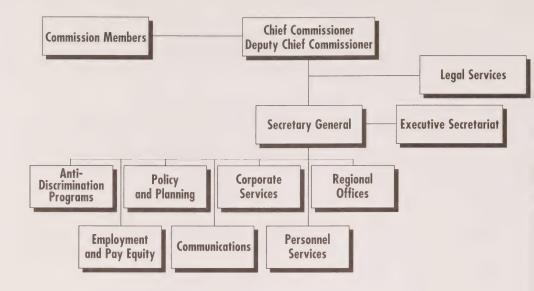
The *Communications Branch* explains the role and activities of the Commission, fosters public understanding of the Act and human rights issues, and discourages discriminatory practices by means of information programs, contact with the media, and activities in the community.

The *Corporate Services Branch* provides headquarters and regional operations with support services in assets management, finance, access to information and privacy, informatics, information management, library and editorial services.

The *Personnel Services Branch* provides headquarters and regional operations with support services in pay and benefits, staffing, classification, official languages, staff relations, training and resource planning, health and safety.

The *Regional Offices* provide the first point of contact for those wanting information from the Commission or who may have a potential complaint of discrimination. Regional Directors work with community representatives, the media, employers and unions to inform the public of its rights under the Act.

ORGANIZATION



FINANCIAL STATEMENT

Statement of expenditures, by branch, for the period of January 1, 1995 to December 31, 1995

ra		

Chief and Deputy Chief Commissionner	\$ 661,846
Part-time Commissioners	110,374
Legal Services	1,209,376
Secretary General	216,031
Executive Secretariat	280,641
Regional Offices	3,083,062
Corporate Services	2,325,647
Personnel Services	603,292
Communications	1,032,527
Policy and Planning	457,168
Employment and Pay Equity	2,252,443
Anti-Discrimination Programs	2,469,573
SUB-TOTAL	14,701,980
Tribunals	1,938,153
TOTAL	\$16,640,133

TABLES

TABLE 1 NUMBER OF ENQUIRIES DURING THE LAST TEN YEARS



TABLE 2 NUMBER OF COMPLAINTS, BY REGION, 1992 TO 1995

		1992	1993	1994	1995
Atlantic		171	163	141	54
Quebec		122	245	119	98
Ontario		365	227	382	211
Prairies		143	75	143	53
Alberta & NWT		122	139	177	44
Western		145	158	184	134
National Capital [†]		214	207	_	distan
Complaints & Investigations			_	153	285
Policy Complaints Unit		_	_	73	131
	TOTAL	1,282	1,214	1,372	1,010

[†] Complaints formerly dealt with by the National Capital Office are now dealt with at headquarters or by other regional offices.

TABLE 3 DISTRIBUTION OF COMPLAINTS, BY GROUND OF DISCRIMINATION, 1992 TO 1995

CDOUND		199	92	19	93	199	94	199	95
GROUND		#	%	#	%	#	%	#	%
Sex		316	24	304	25	373	27	299	30
Race/Colour		111	9	71	6	139	10	106	11
Disability		424	33	362	30	420	31	308	30
Family/Marital Status		134	11	109	9	82	6	52	5
Age		142	11	143	12	154	11	70	7
National/Ethnic Origin		143	11	101	8	99	7	96	10
Religion		10	1	22	2	37	3	23	2
Pardon		2	0	2	0	4	0	3	0
Sexual Orientation		_	-	100	8	64	5	53	5
T	OTAL	1,282	100	1,214	100	1,372	100	1,010	100

TABLE 4DISPOSITION OF COMPLAINTS, 1992 TO 1995

	1992	1993	1994	1995
Sent to tribunal	88	40	48	54
Sent to conciliation	209	189	164	118
Settlement approved	135	126	149	142
Dismissed	322	293	273	277
Not dealt with	37	50	26	18
No further proceedings	220	375	316	394
To deal with	16	35	40	14
No tribunal	29	89	81	36
Stood down	115	159	141	265
Early resolution	177	173	144	96
Referrals	345	265	488	410
TOTAL	1,693	1,794	1,870	1,824

KEY TO TERMS

Settlement approved: Settlement agreed to by the parties and approved by the Commission.

Not dealt with: The Commission decided not to investigate the complaint because it was out of time or, technically, without purpose.

No further proceedings: The Commission decided not to pursue the complaint because it was withdrawn or the matter was resolved.





DE DISCRIMINATION, DE 1992 À 1995 TABLEAU 3 VENTILATION DES PLAINTES PAR MOTIF

100	0101	100	1372	100	1214	100	1 282	JATOT
S	23	S	† 9	8	100	-	-	Orientation sexuelle
0	3	0 -	b	0	7	0	7	État de personne graciée
7	23	3	75	7	77	L	01	Religion
01	96	1	66	8	101	11	143	9upindtə\əlanoitan ənigirO
L	04	11	124	15	143	11	742	эбĄ
5	25	9	78	6	601	ll	134	ellimet eb noiteutis te leinomirtem tetà
30	308	18	450	30	395	33	424	Déficience
11	901	01	139	9	1L	6	111	Race/couleur
30	667	77	878	52	304	77	316	әхәς
%	#	%	#	%	#	%	#	ЯІТОМ
\$6	56L	t/e	56L	88	61	76	61	3170//

TABLEAU 4 SUITE DONNÉE AUX PLAINTES DE 1992 À 1995

	JATOT	ا 693	767 l	ا 870	1824
Renvoi		345	597	887	
		215	390	881/	014
Abiqan tramalgá		771	173	bpl	96
En suspens		SII	6S1	ltl	597
Isnudirt us esimuos-noM		57	68	18	98
liəuɔɔA		91	32	07	τl
Fermeture du dossier		220	375	916	768
Irrecevable		37	05	97	81
Pejetée		322	263	273	LLZ
Règlement approuvé		132	971	146	771
noitailianos al Á		500	681	t91	811
lanudirt uA		88	01⁄2	87	t/S
		7661	1993	1661	266L

EXPLICATIONS DES EXPRESSIONS

Règlement approuvé : Un règlement est conclu par les parties et approuvé par la Commission.

irrecevable : La Commission a décidé de ne procéder à aucune enquête parce que la plainte était prescrite, ou était « dénuée de tout intérêt ou sans objet ».

Fermeture du dossier : La Commission a décidé de ne pas donner suite à la plainte parce que celle-ci a été retirée ou que le problème a été résolu.

DES DIX DEKNIĘKES VNNĘES LYBIEYN I DEWYNDES DE KENSEICNEWEALS KEČNES YN CONKS

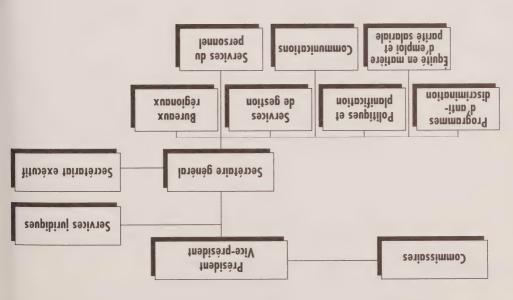
9	5	50 0	47 5	45 0	42 5	40 0	37 5	35 0	32 5	30 0	27 5	25 0	22 5	20 0	17 5	15 0	10 0
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	000
						6Z l	t										98
				879 !	97												
				978	E 9t												88
			[623	97												68
	76.	Z 7 S															06
		787 7	ZS														16
		0/1	75														76
				76	Z 9t												E6
						71	1 07										176
								t/S 9	36								56
	000	76	<u>767 52</u>	[25 787 (829) (829) (829) (829)	879 9t 97E 9t E79 9t Z67 72	879 9t 978 9t 879 9t 879 9t 875 9t 767 2S 787 75	879 97 978 97 879 97 879 97 870 117 870 117	879 9t 978 9t 879 9t 267 22 \$28 752 \$29 752 \$20 711 0t	829 9t 925 9t 267 22 \$28 071 25	167 14 858 34 858 34 567 52 585 22 587 52 5	879 97 978 97 879 97 262 25 787 75 021 75	267 94 267 22 482 34 5267 34 5267 34 527 11 04	167 14 858 34 528 34 529 54 520 72 520 72 520 74 521 74	162 17 879 97 97E 97 E79 97 Z62 ZS D21 ZS Z67 97 Z11 07	879 97 978 97 879 97 264 25 787 25 041 75	162 14 879 94 97E 94 E79 94 Z62 ZS 782 ZS 021 ZS Z67 94

TABLEAU 2 PLAINTES DÉPOSÉES, PAR RÉCION, DE 1992 À 1995

	JATOT	1 282	1214	1372	0101
Service des plaintes relatives a	səupitiloq xu	-	-	87	181
sətəupnə tə sətnisI9		_	-	123	582
[†] əlanoitan əlatiqaD		717	202	_	-
tsəuO		Stl	128	184	134
ON.T ta stradlA		122	139	771	לל
Prairies		143	SZ	143	23
Ontario		392	722	382	112
Québec		122	245	611	86
AupitneltA		171	163	ltl	₽S
		1992	1993	₽661	S661

† Les plaintes dont le traitement était autrefois assuré par le bureau de la Capitale nationale sont maintenant traitées à l'administration centrale ou par les bureaux régionaux.

ORGANISATION



KAPPORT FINANCIER

Etat des dépenses, par centre de coût, pour la période du le janvier 1995 au 31 décembre 1995.

Centre de coût

\$ 640 133 \$	JATOT
ES1 8E6 I	xusnudiaT
\$ 086 102 71	TOTAL PARTIEL
ELS 697 7	Programmes d'antidiscrimination
5 252 443	Équité en matière d'emploi et parité salariale
891 LSt	Politiques et planification
I 035 257	Communications
767 809	Services du personnel
7 325 647	Services de gestion
390 £80 £	Bureaux régionaux
780 641	Secrétariat exécutif
216 031	Cabinet du secrétaire général
1 509 376	Services juridiques
110 374	Commissaires à temps partiel
\$ 978 199	Cabinets du président et de la vice-présidente

Les buveaux régionaux agissent à titre d'intermédiaire de premier plan pour les personnes qui désirent obtenir de l'information. Les directeurs Commission ou déposer une plainte de discrimination. Les directeurs régionaux travaillent avec les représentants communautaires, les médias, les employeurs et les syndicats de façon à renseigner le grand public au sujet des droits garantis en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

COMMISSION DE TY SLENCLOKE

Le cabinet du Secrétaire général dirige les activités du personnel à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux et fournit des services de soutien à la Commission.

La Direction des services juridiques fournit des conseils juridiques au président, aux commissaires et au personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les affaires portées devant les tribunaux des droits de la personne, les tribunaux d'appel et les tribunaux judiciaires.

La Direction générale des programmes d'antidiscrimination est responsable des enquêtes à mener sur les plaintes ainsi que des services de conciliation à offrir. Elle s'occupe de l'assurance de la qualité pour ce qui a trait aux dossiers soumis à la Commission. Elle veille aussi à la formation du personnel affecté aux activités d'antidiscrimination, elle établit des normes de rendement et élabore des politiques opérationnelles.

La Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale est responsable des enquêtes relatives aux plaintes de disparité salariale et aux examens touchant l'équité en matière d'emploi. Elle sera responsable des vérifications relatives à l'équité en matière d'emploi prévues dans les modifications de la Loi sur l'équité en matière matière d'emploi.

La Direction des politiques et de la planification suit l'évolution des questions nationales et internationales en matière de droits de la personne et élabore des exposés de principes et des prises de position qu'elle soumet à l'approbation de la Commission.

La Divection des communications explique le rôle et les activités de la Commission, facilite la compréhension de la Loi et des questions liées aux droits de la personne et décourage les pratiques discriminatoires au moyen de la mise en œuvre de programmes d'information, de la liaison avec les médias et de la réalisation d'activités communautaires.

La Divection des services de gestion fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, renseignements personnels et accès à l'information, services informatiques, gestion de l'information, services de rédaction-révision.

La Direction des services du personnel fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien en rémunération et avantages sociaux, dotation, classification, langues officielles, relations de travail, planification de la formation et des ressources humaines, enfin santé et sécurité.

Manitoba et explique de quelle manière ces gens peuvent faire l'objet de discrimination et les mesures qu'ils peuvent prendre pour empêcher cela ou pour corriger la situation.

Encore en juin, la Commission a lancé une troisième affiche de la série sur les déficiences On est tous pareils. Ces affiches expliquent le fait que bon nombre de personnes ayant une déficience mènent une vie active et ordinaire comme tout le monde. Ils travaillent, élèvent une famille et ont différents intérêts et passe-temps. Malheureusement, trop souvent, on les présente comme des objets de pitié ou, à l'opposé, comme des êtres surhumains. La série d'affiches On est tous pareils vise à démontrer que la vérité, comme d'habitude, se situe quelque part entre les deux.

Une autre affiche a été lancée en novembre sur la parité salariale. Cette affiche, dont le message se lit « Un travail égal commande un salaire égal », rappelle la nécessité de réaffirmer le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » et de veiller à ce que cet aspect de la Loi canadienne sur les droits de la personne soit respecté.

Par l'entremise de sa revue Forum des droits de la personne, la Commission a continué de promouvoir les discussions publiques sur les droits de la personne. Le numéro spécial de juin portait sur l'équité en matière d'emploi, sur les succès et les échecs à cet égard et sur ce que l'avenir nous réserve dans le contexte du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi qui était alors à l'étude. Le numéro de décembre mettait en évidence les inquiétudes particulières des jeunes relativement à la lutte incessante pour l'égalité.

Un simple coup d'œil sur les multiples discussions à propos des droits de la personne en 1995 démontre jusqu'à quel point les Canadiens font grand cas du principe d'égalité. D'un océan à l'autre, les gens se sont engagés à renforcer les droits de la personne ici même au pays et à partager cette expérience avec les autres pays du monde.

d'emploi et sur la parité salariale, ainsi que sur les différentes formes de harcèlement. En 1995, la Commission a distribué plus de 150 000 documents d'information à travers le pays.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la Commission a également tenté de trouver des moyens innovateurs de joindre le public et d'étendre la diffusion de ses affiches, brochures et autres documents.

Vers la fin de l'année, elle a mis en place un nouveau service d'information sur le réseau informatique mondial Internet. En collaboration svec un certain nombre d'organismes provinciaux, elle a à toutes ses publications. Cette information a également été reliée au d'acheminer l'information dans plus d'un millier d'écoles élémentaires d'acheminer l'information dans plus d'un millier d'écoles élémentaires et secondaires et institutions post-secondaires. Les réseaux en direct d'acheminer l'information dans plus d'un millier d'écoles élémentaires et secondaires et institutions post-secondaires. Les réseaux en direct permettent en outre de desservir un grand nombre de Canadiens ayant une déficience visuelle et qui utilisent des ordinateurs dotés d'un logiciel spécial pouvant « lire à haute voix » un texte affiché à l'écran.

En janvier, la Commission a diffusé à la radio plusieurs messages d'intérêt public. Dans ces annonces de trente secondes, des Canadiens ordinaires expliquent ce que signifiait, dans la société d'aujourd'hui, l'expression « droits de la personne » et les raisons pour lesquelles cette question est importante pour nous tous. Ces communiqués ont été bien accueillis par les diffuseurs qui les ont régulièrement diffusés à travers le pays.

Au printemps, la Commission a publié les résultats d'une enquête portant sur l'accessibilité des guichets automatiques bancaires pour les personnes ayant une déficience. Menée en 1994 en collaboration avec les six principales banques à charte du pays, cette enquête a conclu que trop souvent les guichets automatiques répondent mal aux besoins des personnes ayant une déficience visuelle ou des troubles d'apprentissage, et a recommandé différentes façons d'améliorer leur conception de manière à permettre à tous et chacun de profiter de cette nouvelle technologie. Un autre rapport, publié en juin, signalait que ayant fait l'objet d'une étude ne fournissaient pas de renseignements en braille, en gros caractères, aur disquettes ou sur bandes sonores; et chez ceux qui offraient l'information sur l'un ou l'autre de ces supports, la piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre qualité des documents ne permettait pas aux personnes ayant piètre de s'en servir.

En juin dernier, en collaboration avec la Manitoba Association of Friendship Centres et le Social Planning Council of Winnipeg, la Commission a lancé une nouvelle publication intitulée The Rights Path. Cette brochure traite spécifiquement des droits des Autochtones au

concernant les droits des Autochtones en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

- En novembre, la directrice régionale du Québec a participé à une conférence sur les problèmes des femmes, organisée à l'Université McGill. Le 10 décembre, elle s'est jointe aux représentants du Centre international des droits de la personne et du développement démocratique pour marquer la Journée internationale des droits de l'homme à Montréal. En septembre, elle a en outre accueilli les représentants de la commission indonésienne des droits de la personne.
- En septembre, le directeur régional de l'Ontario s'est adressé au *Hamilton and District Multicultural Council*, lors d'une assemblée de ce dernier. Plus tard dans l'année, il a assisté à une conférence à Sudbury qui portait sur les questions de déficience.
- La directrice régionale des Prairies a présenté un exposé sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi à la faculté de gestion de l'Université du Manitoba en octobre. Elle s'est également jointe à la Commission manitobaine des droits de la personne pour présenter un prix d'excellence dans les reportages médiatiques traitant des questions de droits de la personne. La remise du prix s'est faite le 10 décembre dans le cadre des célébrations entourant la Journée internationale des droits de l'homme.
- Le directeur régional de l'Alberta a participé à un colloque sur les droits de la personne, auquel ont assisté cent cinquante étudiants du Red Deer College en octobre. Un mois plus tard, il a présenté un exposé sur le harcèlement sexuel au personnel de la Northern Transportation Company à Hay River.
- Le directeur régional de l'Ouest a donné une formation sur les droits de la personne au personnel des commissions des droits de la personne des provinces de l'Ouest. Il s'est adressé à une classe organisée par la Prince George Immigrant and Multicultural Society, il a assisté à un symposium de sensibilisation à la postpoliomyélite organisé par le Richmond Committee on Disability, et il a visité des groupes communautaires à Whitehorse.

INFORMATION SUR L'ÉGALITÉ

La Commission prépare régulièrement des documents contenant des informations de base et visant à stimuler la discussion chez les gens soucieux des problèmes d'égalité. On retrouve ainsi des publications sur la façon de présenter une plainte, sur l'équité en matière

événement parrainé par la Urban Alliance on Race Relations pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le discours-programme que le président a prononcé à l'occasion de l'assemblée générale annuelle du Conseil canadien des chrétiens et des juifs, qui s'est tenue à Toronto en septembre, a principalement porté sur les liens qui existent entre la diversité, l'égalité et les droits de la personne. Lors de cette rencontre, à laquelle participait également le commissaire Sigmund Reiser, le président s'est vu remettre la médaille d'honneur « Good Servant Medal » du Conseil pour sa contribution à l'avancement des droits de la personne au Canada.

Toujours en septembre, le directeur général de la Direction générale des programmes d'antidiscrimination s'est rendu à Vancouver pour participer à une conférence de l'International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement; il y a discuté des travaux de la Commission avec la Gendarmerie royale du Canada, notamment dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et des efforts déployés par cet organisme pour traiter de façon équitable et bienveillante avec une population canadienne de plus en plus diversifiée.

La diversité, tant au niveau national qu'au niveau international, a également été l'un des grands thèmes d'une conférence sur les droits de la personne et sur l'évolution des valeurs universelles qui s'est tenue à Edmonton les 3 et 4 novembre et qui était coprésidée par le commissaire sortant Gurcharan Singh Bhatia. Le président de la Commissaire sortant Gurcharan Singh Bhatia. Le président de la chacun une présentation.

UNE PRÉSENCE RÉGIONALE

Tout au long de 1995, nos employés régionaux ont travaillé à la promotion des droits de la personne dans toutes les régions du pays et dans différentes villes, grandes et petites. Ils ont visité de nombreuses communautés depuis Dawson City jusqu'à Sainte-Anne-de-Bellevue, et d' Victoria à St. John's. Ils ont parlé avec des groupes de gens d'affaires et ont participé à des conférences et à d'autres activités à caractère public, afin de sensibiliser le plus grand nombre possible de Canadiens aux droits de la personne. Voici quelques-unes des activités auxquelles ils ont participé:

En septembre, le directeur régional de l'Atlantique a coordonné la participation de la Commission à la conférence sur l'équité en matière d'emploi qui a eu lieu à Fredericton et à laquelle ont assisté plus de trois cents personnes. En octobre, il a également participé au Mi'lémaq Treaty Day où il a répondu aux questions

sur la démocratie à l'occasion d'une conférence du Conseil de l'Amérique centrale des défenseurs des droits de l'homme qui s'est tenue au Salvador; elle a également été conférencière lors de l'inauguration de la mission des Nations Unies à Solola, au Guatemala. Le président quant à lui a prononcé un discours lors de la cinquante-etunième session de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies à Genève, en février, sur l'importance des institutions nationales de défense des droits de la personne; le mois suivant, lui-même et la vice-présidente ont assisté à la première conférence canadienne sur la réforme des Nations Unies, qui s'est tenue à Montréal.

En mars, le secrétaire général a prononcé une allocution lors d'un symposium sur les droits de la personne dans les Amériques au St. Mary's School of Law de San Antonio, Texas; en juin, la commissaire Renée Dupuis a participé à deux émissions radiophoniques parrainées par le réseau France culture, où elle a parlé de l'avenir des droits des Autochtones dans le contexte international. Elle a également fait une communication à l'Institut de recherches politiques sur la situation des Autochtones au Québec, en plus d'être coauteure d'un document de recherche de la Commission royale, intitulé L'obligation de fiduciaire du Canada envers les peuples autochtones dans le contexte de l'accession du Québec à la souveraineté.

En 1995, le débat entourant les politiques relatives à l'équité en matière d'emploi s'est poursuivi tant publiquement qu'au Parlement, plus particulièrement dans le contexte de la décision fédérale de déposer un projet de loi sur cette question. En janvier, le président a comparu devant le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées pour expliquer de quelle manière la Commission prévoyait s'acquitter de ses responsabilités à cet égard. En novembre, il a comparu devant le Comité du Sénat pour s'exprimer sur le même sujet. Au cours du même mois, le directeur général de sur le même sujet. Au cours du même mois, le directeur général de l'Équité en matière d'emploi et de la parité salariale, a participé à une rôle des femmes autochtones au sein de la main-d'œuvre canadienne; son discours portait sur la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et sur les perspectives d'emploi des femmes autochtones.

La diversité culturelle étant de plus en plus marquée au pays, les relations intercommunautaires et interraciales sont devenues une question d'intérêt quotidien, en particulier dans les grands centres urbains tels que Toronto, Montréal et Vancouver. En février, la vice-présidente s'est adressée à la Urban Alliance on Race Relations à les droits de la personne et mieux desservir la communauté. Le secrétaire général s'est rendu à Windsor pour discuter des mesures adoptées par la Commission pour contrer le racisme, à l'occasion d'un adoptées par la Commission pour contrer le racisme, à l'occasion d'un

TRADUIRE LES PAROLES EN ACTES

Le cinquantième anniversaire des Nations Unies a été pour nous tous une occasion de réfléchir sur les succès et les échecs en matière de droits de la personne à l'échelle internationale, et de méditer sur leurs répercussions sur la situation dans notre pays. La Commission a joué un rôle actif dans l'effort national consenti pour promouvoir les événements marquants le premier demi-siècle des Nations Unies et pour discuter des différentes façons dont cette organisation pour aiscuter des différentes façons dont cette organisation

La Déclaration universelle des droits de l'homme permet d'espérer qu'un jour tous les êtres humains sauront ce que signifie l'expression « [naître] libres et égaux en dignité et en droits ». Mais d'autre part, la succession des guerres, les atrocités collectives commises et les abus individuels interminables montrent comment il sera difficile de persuader la communauté internationale de respecter un tel code. Les Nations Unies continuent néanmoins d'être l'une des rares avenues valables pour l'instant, et la Commission continuera de travailler en étroite collaboration avec le Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme en vue d'atteindre cet objectif.

Tout au long de l'année, la Commission a rencontré les représentants d'un certain nombre d'institutions nationales, tant ici au pays qu'à l'étranger, afin d'expliquer son expérience en matière de protection des droits de la personne et pour connaître celle de ses homologues. Outre réseau international d'institutions de défense des droits de la personne, qui permettrait des échanges et une coopération technique entre les différents organismes constituants; il a en outre présidé le Comité de coordination chargé d'améliorer les efforts en ce sens.

Au cours des douze derniers mois, la Commission a rencontré trois institutions nationales de défense des droits de la personne et a conclu des ententes avec celles-ci. En juin, comme suite à la visite effectuée en Inde par le président en février, la commission nationale des droits de la personne de ce pays a accepté d'échanger des renseignements et du personne let de collaborer à des questions d'intérêt commun. En septembre, nous avons signé avec la commission indonésienne des droits de la personne une entente qui mènera également à une plus grande coopération et à l'échange d'informations. En octobre, une autre entente a été conclue avec la commission nationale des droits de la personne du Mexique, ce qui devrait favoriser des liens plus étroits entente les deux commissions.

Les représentants de la Commission ont également participé à un certain nombre de rencontres internationales. En janvier, la vice-présidente a prononcé un discours sur les droits de la personne et

de déficience et de relations interraciales à Halifax, Robinson Koilpillai, éducateur et expert dans les relations interraciales à Edmonton, et finalement Georges Cliche, un avocat de Val d'Or (Québec) jouissant d'une très grande expérience dans les domaines de l'emploi et des questions communautaires. Ces trois personnes, en collaboration avec le commissaire Sigmund Reiser, auront la possibilité de mettre à contribution leur vaste expérience pour protéger et promouvoir les droits de la personne.

Comme la plupart des organismes financés par l'État, la Commission doit faire plus avec moins. Elle a dû absorber une réduction de plus de vingt pour cent de ses ressources totales, échelonnée de 1993 à 1997. La conséquence la plus importante de cette réduction a été la centralisation des enquêtes sur les plaintes de tat restructuration des six bureaux régionaux. Jusqu'à cette année, ces bureaux coordonnaient les enquêtes sur les plaintes touchant leur secteur; ils continueront d'ailleurs d'être le premier point de contact pour les personnes ayant un motif de plainte. Le personnel régional rencontrera en outre les plaignants au besoin; cependant, la grande majorité des enquêtes se feront dorénavant à partir de l'administration centrale. Cela permettra non seulement de réduire les coûts, mais également d'améliorer non seulement de réduire les coûts, mais également d'améliorer l'efficacité globale.

Le fait de regrouper les enquêtes à l'administration centrale permettra au personnel régional de jouer un rôle plus actif au sein des communautés locales. Les six directeurs régionaux renconfreront les groupes de revendication, les employeurs, les organisations syndicales et les organismes communautaires pour discuter des problèmes locaux connexes aux droits de la personne et pour accroître la présence de la connexes aux droits de la personne et pour accroître la présence de la connexes aux droits de la personne et pour accroître la présence de la convaincus que pour renforcer les droits de la personne, il faut se rapprocher des gens.

Deux facteurs expliquent la problématique en ce qui a trait au nombre de plaintes reçues et résolues en 1995. Les modifications d'ordre structurel mentionnées précédemment se sont traduites vers le milieu de l'année par une diminution de la capacité des régions à traiter les plaintes. La situation est en voie de se corriger elle-même. Le nombre institutions à l'évolution de la jurisprudence en matière de droits de la personne. Les cas de harcèlement semblent ainsi être à la baisse du fait que de plus en plus d'organismes adoptent des politiques et des pratiques appropriées, ce qui est autant de gagné. Mais on a d'autre part constaté une diminution du nombre de plaintes de discrimination fondée sur l'âge ou sur la déficience, une situation que l'on peut en négative sur les attentes du public à ce niveau et qui pourraient être negative sur les attentes du public à ce niveau et qui pourraient être plus inquiétantes à long terme.

EVIKE PASSER LE MESSAGE

On ne répétera jamais assez que les droits de la personne sont le fait non pas des gouvernements ou des institutions mais plutôt des gens ordinaires. Et là encore, ce ne peut être que dans la mesure où ces droits sont connus et accessibles, et que l'on peut les revendiquer et en profiter en toute confiance. La principale tâche est donc d'informer les gens sur ce que sont leurs droits, de quelle manière ceux-ci sont protégés et sur ce qu'ils peuvent faire lorsqu'ils estiment que leurs droits ont été violés. C'est ainsi que la Commission tente de faire accepter le principe de l'égalité des droits tant en expliquant le fonctionnement du système qu'en apportant des correctifs lorsqu'il

Les grands titres des quotidiens montrent bien l'intérêt que les Canadiens portent à l'égalité et aux droits de la personne. Depuis l'amélioration de la situation des Autochtones jusqu'à la répression de la propagande haineuse sur Internet, les Canadiens cherchent à mieux favoriser une approche active en maintenant des contacts réguliers avec la presse écrite et la presse électronique. En 1995, nous avons répondu à plus de six cents demandes de journalistes à l'échelle tant nationale d'entrevue et a rencontré les comités de rédaction des grands journaux d'Ottawa, de Montréal, d'Edmonton, de Vancouver, de Toronto, d'Halifax et de Winnipeg. Et nous avons encore une fois répondu à des dizaines de milliers de demandes d'information du public.

Les commissaires et le personnel cadre ont également rencontré des représentants de plusieurs groupes communautaires, organismes de défense, regroupements de gens d'affaires, d'employeurs et d'employés, personnalités politiques et fonctionnaires. Ils ont parlé suggestions quant à la façon dont les Canadiens pourraient travailler ensemble pour que l'engagement en matière de droits de la personne se concrétise davantage. Dans le contexte des modifications structurelles apportées dans les bureaux régionaux, le président a parcouru le pays à l'automne dernier pour parler aux groupes communautaires du rôle continu de la Commission dans les différentes régions.

UNE ANNÉE DE TRANSITION

En 1995, nous avons fait nos adieux à deux commissaires qui ont largement contribué aux travaux de la Commission pendant six ans. Les compétences particulières que Gurcharan Singh Bhatia et Renée Dupuis ont mis à la disposition de la Commission nous manqueront beaucoup. Mais nous avons eu la joie d'accueillir trois nouvelles figures en 1995: Mary Mac Lennan, une avocate qui s'est occupée de questions

conclu que les documents fournis à l'enquêteur se trouvaient effectivement en possession de la Commission, qu'ils étaient utiles pour la procédure du contrôle judiciaire et qu'ils devaient donc être produits. La Commission a porté cette décision en appel. En effet, elle lui imposerait un fardeau abusif en la forçant à divulguer tout le contenu du dossier d'enquête dès que l'exige une personne qui est partie à une demande de contrôle judiciaire.

Dans une décision rendue en avril, la Cour d'appel fédérale a décidé que la production du dossier d'enquête n'était pas nécessaire. Le juge MacGuigan a expliqué que le processus de la prise de décision comportait deux phases, soit l'enquête et la décision elle-même. Les documents contenus dans le dossier d'enquête étaient sous la garde de la Commission, mais celle-ci n'en était pas à proprement parlet saisie lorsqu'elle a rendu sa décision. La Commission n'avait pas besoin d'examiner la totalité du dossier d'enquête; elle pouvait se fonder uniquement sur le rapport d'enquête.

Une autre décision ayant trait à un rapport d'enquête a été rendue dans l'affaire Jennings c. Canada (ministre de la Santé) et Procureur général du Canada. La Cour fédérale, dans ce cas, a rejeté une demande de contrôle judiciaire visant le rejet par la Commission d'une plainte distorsions et mauvaises interprétations reprochées au rapport d'enquête n'étaient pas fondamentales au point d'empêcher la d'enquête n'étaient pas fondamentales au point d'empêcher la Commission de fonder sa décision sur « les circonstances relatives à la plainte ». Elles n'avaient pas non plus « privé la requérante de l'équité procédurale en l'espèce ».

raison que l'affaire a déjà été instruite selon une autre procédure. lui sont ouverts, la Commission ne peut refuser la plainte pour la seule déposée. Toutefois, si le plaignant s'est prévalu des recours internes qui recours internes n'ont pas été épuisés au moment où la plainte est déclaré que la Commission peut refuser de statuer sur une plainte si les Pitawanakwat c. Commission canadienne des droits de la personne, a et autres c. Commission canadienne des droits de la personne et Cour a rappelé que la Cour d'appel fédérale, dans les arrêts Burke d'appel de la fonction publique avait déjà disposé de la question. La plainte — puisqu'elle avait fondé sa décision sur le fait que le comité un usage raisonnable de son pouvoir discrétionnaire de refuser la fait droit à cette demande, estimant que la Commission n'avait pas fait dans laquelle la Commission n'est pas intervenue. La Cour fédérale a a présenté une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale, vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ». M. Boudreault Boudreault « parce qu'elle a été instruite par la procédure d'appel en Commission avait conclu à l'irrecevabilité de la plainte de Jean Dans la décision Boudreault c. Procureur général du Canada, la

ordonnance par consentement qui prévoyait le versement de rajustements salariaux fondés sur la parité salariale aux membres d'un groupe d'employés à prédominance féminine. Le calcul des rajustements reposait sur des évaluations d'emplois effectuées par la consistait à savoir si les employés devaient toucher une rétroactivité calculée à compter d'une date antérieure d'un an au dépôt de la plainte. Le tribunal ayant conclu que la preuve n'était pas suffisante pour justifier de tels rajustements, l'Alliance de la fonction publique a demandé un contrôle judiciaire à l'égard de cette décision.

En novembre, la Cour fédérale a rejeté la demande de l'AFPC en déclarant que, si le tribunal était en fait compétent pour dédommager les victimes de discrimination à l'égard d'incidents antérieurs au dépôt de la plainte, ce fait ne justifiait pas en soi l'annulation de la décision initiale. Comme le tribunal, la Cour a estimé que l'écart salarial constaté pouvait être appliqué à l'égard d'une période antérieure seulement s'il ressortait de la preuve que la valeur des emplois était la même pendant la période pertinente. Il incombait à la Commission et à la plaignante de présenter cette preuve. La Cour a par conséquent conclu que le tribunal avait jugé à bon droit qu'il n'existait aucun conclu que le tribunal avait jugé à bon droit qu'il n'existait aucun fondement factuel justifiant la réparation demandée.

Cette décision restreint manifestement la capacité de remédier aux effets passés de pratiques discriminatoires en matière de rémunération. Elle risque également d'avoir une incidence sur le travail en cours dans le domaine de la parité salariale. On pourrait en effet pousser plus loin l'appréciation d'un écart salarial, les données relatives aux emplois ne peuvent être appliquées qu'à l'égard d'un moment précis — et non à l'égard d'une période antérieure ou postérieure. Il faudrait alors recueillir des données concernant la période antérieure à la plainte; il faudrait aussi procéder d'une manière continue à des contrôles de la parité salariale. Sur le plan pratique, de telles exigences risquent de rendre l'objectif de la parité salariale difficilement réalisable. C'est pour toutes ces raisons que la Commission a décidé d'interjeter appel de la décision.

L'affaire Commission canadienne des droits de la personne c. Pathak concerne un appel formé à l'encontre d'une ordonnance exigeant de la Commission la production de tous les documents utilisés par l'enquêteur dans la préparation de son rapport d'enquête. En 1992, la conclusion avait rejeté la plainte de Umesh Pathak, à la lumière des conclusions figurant dans le rapport d'enquête et des arguments présentés par son employeur. M. Pathak a demandé que cette décision fasse l'objet d'un contrôle judiciaire. Le juge de la Cour fédérale a fasse l'objet d'un contrôle judiciaire. Le juge de la Cour fédérale a

PROCÉDURE ET COMPÉTENCE

Le procureur général a demandé que cette décision fasse l'objet d'un contrôle judiciaire, demande rejetée par la Cour fédérale en avril. La Cour était d'accord avec le tribunal pour dire qu'un employeur enfreint la Loi s'il se fonde sur les attitudes ou les comportements discriminatoires de tiers, et ne réagit pas d'une manière appropriée à de discriminatoires de tiers, et ne réagit pas d'une manière appropriée à de d'une des premières décisions dans lesquelles la Cour fédérale déclare d'une des premières décisions dans lesquelles la Cour fédérale déclare d'ordonner la réintégration d'un employé à un poste de niveau dans lu fonction publique ayant trait à l'avancement et au mérite n'ont pas préséance lorsque le retus d'accorder une promotion est fondé sur un motif discriminatoire.

Dans la longue affaire Lambie c. Forces armées canadiennes, James Lambie soutenait qu'on lui avait refusé une promotion ainsi qu'une nomination au poste de commandant de la base des Forces canadiennes de Greenwood après qu'il eût révélé à des officiers supérieurs que lui et aon épouse étaient en instance de divorce et qu'il vivait en union de fait avec une autre femme, qui est devenue par la suite son épouse. Le tribunal initial a rejeté la plainte, jugeant qu'il n'avait pas été établi que l'on avait abusivement tenu compte de l'état matrimonial du plaignant dans la décision relative à sa promotion.

audiences. Les Forces armées ont porté cette décision en appel. préparation de sa plainte ainsi que pour le temps pris pour assister aux Lambie une indemnité pour les congés et pour le temps consacré à la frais de justice habituels, le tribunal d'appel a aussi accordé au colonel déterminer et calculer la différence des pensions de retraite. Outre les trente jours qui suivent la date de la décision, un arbitre qui devra choses, il demande aux parties de désigner de concert, dans les frais juridiques. Le dispositif est intéressant parce que, entre autres dommages-intérêts et d'indemnité pour les dépenses personnelles et les à d'autres avantages sociaux, ainsi qu'une somme de 1 500 \$ à titre de verser une somme relative à la rétroactivité, aux pensions de retraite et carrière pour y indiquer sa promotion au rang de colonel, et de lui le tribunal d'appel a ordonné aux Forces de modifier son dossier de deux occasions distinctes avant que l'on ne choisisse un autre candidat, avait été question de l'état matrimonial du lieutenant-colonel Lambie à décision. Comme il ressortait de la preuve soumise au tribunal qu'il matrimonial du plaignant n'était pas entré en ligne de compte dans la de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'état discrimination, il fallait déterminer si le mis en cause était en mesure Un tribunal d'appel a déclaré que, une fois établie, prima facie, la

Dans l'affaire Alliance de la fonction publique du Canada et Commission canadienne des droits de la personne c. Le personnel des fonds non publics, les parties étaient tombées d'accord sur une

par consentement dans laquelle ils reconnaissaient que les messages diffusés étaient susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris, et s'engageaient à en cesser la diffusion. Peu après, la juge Tremblay-Lamer, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a déclaré Wolfgang Droege, Gary Schipper, Kenneth Barker continué à diffuser des messages à caractère haineux sur la ligne Equal Rights for Whites Hotline, qui venait d'être établie. Wolfgang Droege a Rights for Whites Hotline, qui venait d'être établie. Wolfgang Droege a Rights for Maiser des mois de prison, Gary Schipper à deux mois et le de condamné à un mois. Le Heritage Front a quant à lui été condamné à une amende de 5 000 \$.

Après avoir été reconnus coupables d'outrage au tribunal, les intimés ont déposé un avis d'appel et demandé la suspension des ordonnances d'incarcération jusqu'à ce qu'il ait été statué sur l'appel. Cette suspension a été accordée, aux conditions suivantes : l'appel doit être formé rapidement et les intimés ne doivent pas utiliser la Herituge Front Hotline pour diffuser des messages analogues. En mars, la suspension a demandé à la Cour d'appel fédérale de révoquer la suspension : il était devenu évident que les intimés ne se conformaient pas à ces conditions. La Commission a également demandé le rejet de l'appel pour cause de délai abusif.

En avril 1995, la Cour d'appel fédérale, faisant droit à la demande de la Commission, a révoqué la suspension de l'ordonnance d'incarcération contre Droege. La Cour a conclu que, ce dernier n'ayant pas donné rapidement suite à l'avis d'appel, il n'était pas nécessaire de déterminer si les messages contrevenaient à l'ordonnance rendue par consentement. Elle a fixé le 19 mai 1995 comme date limite pour le dépôt et la signification de l'appel. À cette date, la Cour d'appel fédérale a automatiquement rejeté l'appel; Droege est ainsi retourné en prison en juillet pour finir de purger sa peine et il a été remis en liberté en août.

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission a fait état de l'affaire Julius Uzonba c. Service correctionnel Canada. Dans l'exercice de ses fonctions d'agent de classification, M. Uzoaba avait été l'objet de harcèlement racial de la part des détenus de l'établissement de Collins Bay. Dans une décision rendue en 1994, un tribunal des droits de la personne est arrivé à la conclusion que le Service correctionnel avait commis un acte discriminatoire en s'abstenant de faire enquête ou de prendre les mesures qui s'imposaient à l'égard du harcèlement en question. Le Service correctionnel avait en outre fondé une évaluation de rendement négative sur l'attitude de certains détenus dont on savait qu'ils étaient racistes.

KECOOKS

de la sécurité de la vieillesse. La Commission a décidé d'intervenir dans cette affaire.

personne pour qu'il statue sur cet élément. justifiable, la Cour a renvoyé l'affaire au tribunal des droits de la si le gouvernement avait établi que sa politique répondait à un motif soumise au tribunal des droits de la personne sur la question de savoir sur l'orientation sexuelle. Mais comme aucune preuve n'avait été concluant que le refus en cause constituait une discrimination fondée aspects l'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire Egan et Nesbit, personne du Manitoba. La Cour d'appel a appliqué sous l'un de ses cas des couples homosexuels était contraire au Code des droits de la d'accorder certains avantages sociaux aux conjoints d'employés dans le publique du Manitoba, soutenait dans une plainte que le refus l'affaire Vogel c. Manitoba. Chris Vogel, un employé de la fonction homosexuels le droit de toucher des avantages sociaux. Il s'agit de des droits de la personne avait refusé de reconnaître aux couples l'arrêt Egan et Nesbit afin de casser la décision par laquelle un tribunal En revanche, la Cour d'appel du Manitoba a quant à elle invoqué

La Commission est parvenue, en 1995, à un règlement avec la Banque de Montréal au sujet d'une plainte. La banque a accepté de faire profiter de certains avantages sociaux les employés vivant avec un concernent notamment les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance contre les accidents et l'assurance relative aux prestations de survivant. La banque s'est également engagée à offrir l'équivalent de prestations de retraite aux partenaires du même sexe admissibles. La Banque de Montréal est la troisième grande banque canadienne à offrir des avantages sociaux aux couples homosexuels — après la Banque Toronto-Dominion et la Banque de Nouvelle-Écosse.

PROPAGANDE HAINEUSE

Au cours de l'année dernière, il y a eu une nette diminution du nombre de lignes téléphoniques servant à la diffusion de messages à caractère haineux. Cela est sans doute attribuable en partie aux efforts de la Commission, qui tient pour prioritaire la lutte contre cette propagande. En 1995, la Commission n'a été saisie que d'une plainte relative à l'établissement d'une nouvelle ligne téléphonique de ce genre, la un certain Charles Scott. La Commission a mené une enquête et, en un certain Charles Scott. La Commission a mené une enquête et, en juin, l'affaire a été soumise à un tribunal des droits de la personne. Mais saant que l'instruction ait pu avoir lieu, la ligne a été fermée.

La Commission a également continué à s'occuper de plaintes antérieures. En 1994, Wolfgang Droege et le Heritage Front avaient accepté, devant un tribunal des droits de la personne, une ordonnance

prolongée d'une semaine. Un peu plus tard, le jugeant incapable d'exécuter correctement le travail, on a décidé de ne plus faire appel à

exigeaient eux aussi la rapidité et l'exactitude. collective qui empêchait les mutations, et que de toute façon ils pratiquement tous les autres postes étaient visés par une convention plaignant lui aurait imposé une contrainte excessive, parce que ailleurs, obliger la Société canadienne des postes à réaffecter le personnes qui seront employées occasionnellement et sur appel. Par pratique d'exiger que l'employeur soumette à une évaluation les nécessite des habiletés de lecture et de tri, il ne serait ni raisonnable ni d'effectuer un degré raisonnable d'évaluation pour un travail qui discriminatoire. Il a indiqué aussi que, même s'il semble préférable a donc estimé que le congédiement n'était pas fondé sur un motif même avec une formation et des adaptations importantes. Le tribunal le travail en question, mais continuerait de l'en empêcher à l'avenir, de M. Worobetz, non seulement l'empêchait d'accomplir correctement excessive — et s'était donc acquittée de sa responsabilité. La déficience pour accommoder M. Worobetz — jusqu'au seuil de la contrainte Société canadienne des postes avait fait tous les efforts raisonnables En janvier 1995, un tribunal a statué sur la plainte et conclu que la

OBJECTATION SEXUELLE

Les affaires récentes ayant trait à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle portent plus précisément sur la reconnaissance des unions formées de personnes du même sexe et leur droit de toucher ont droit les couples hétérosexuels vivant en union de fait. Les décisions résumées ci-après montrent que la question peut être abordée sous deux angles différents.

En 1989, le Syndicat canadien de la fonction publique a modifié son régime d'avantages sociaux de façon que les conjoints des employés puissent en bénéficier même dans le cas des couples homosexuels. Il a du même coup modifié son régime de retraite, en redéfinissant le terme « conjoint » afin qu'il vise aussi les personnes du même sexe. Comme nous l'avons signalé plus haut, (p. 56) lorsque Revenu Canada a menacé de révoquer l'agrément du régime, le SCFP a demandé à un tribunal de prononcer l'inconstitutionnalité de la définition du terme « conjoint » dans la Loi de l'impôt sur le revenu. La juge Louise « conjoint » dans la Loi de l'impôt sur le revenu. La juge Louise « conjoint » dans la Loi de l'impôt sur le revenu. La juge Louise faire, s'estimant tenue de suivre l'arrêt Egan et l'Ontario, a refusé de le cette décision en appel, le syndicat entend établir qu'il y a une différence entre les deux affaires, parce que le régime de retraite ne suppose pas le versement de fonds publics, contrairement à l'allocation suppose pas le versement de fonds publics, contrairement à l'allocation

foi nombre d'années auparavant. En ce qui concerne la possibilité d'utiliser une prothèse auditive, le type d'activité qu'un constable spécial est appelé à exercer comportait un risque de perte ou de bris justifiant l'établissement, pour le recrutement, d'une norme fondée sur une audition non-corrigée. Le tribunal a par conséquent estimé que la norme d'audition minimale, bien que constituant une discrimination fondée sur la déficience, devait être tenue pour une exigence professionnelle justifiée. La plainte a donc été rejetée.

La première décision d'un tribunal à porter directement sur la question des tests pratiques liés à l'exercice d'un emploi, Andrews c. Conseil du Trésor et ministère des Transports, a été rendue à la toute fin de 1994. La Commission a systématiquement recommandé l'utilisation de tests pratiques, reliés à l'emploi. Dans la décision Andrews, le tribunal a exigé que ces tests soient standardisés, qu'ils soient valides et qu'ils soient fidèles. Le tribunal recommande en outre que les candidats aient l'occasion de démontrer leur compétence à la satisfaction d'un surveillant à partir d'un test réaliste et pratique.

Michael Andrews a déposé une plainte devant la Commission lorsqu'on a rejeté sa candidature au Collège de la Garde côtière à cause d'une déficience auditive dans une oreille. Au cours de la conciliation, il a été convenu qu'il y avait lieu de faire aubir au plaignant un test pratique d'acuité auditive; et afin de reproduire une situation conforme à la réalité, le test a été administré en mer. La Garde côtière a estimé que la note globale de soixante-quinze pour cent obtenue par le plaignant constituait un échec.

Un tribunal a conclu que l'on n'avait pas établi l'existence d'une exigence professionnelle justifiée parce que, s'il est vrai que le travail de marin est dangereux et que la sécurité est primordiale dans les opérations de la Garde côtière, le risque que constituait la déficience d'Andrews sur le plan de la sécurité n'était pas important : « on ne peut pas dire que la déficience dont souffre le plaignant (audition monaurale) présente un risque beaucoup plus grand que le Tribunal pourrait qualifier d''inacceptable" ». Le ministère des Transports a interjeté appel de cette décision.

L'affaire Worobetz c. Société canadienne des postes portait sur la mesure dans laquelle l'employeur est tenu de démontrer qu'il a fait tout en son pouvoir pour accommoder l'employé, jusqu'au seuil de la contrainte excessive. Jeff Worobetz, qui est atteint d'une déficience neurologique, avait été embauché au tri du courrier dans la section des messageries prioritaires en 1988. La Société canadienne des postes savait qu'il avait une déficience lorsqu'elle l'a recruté. Il a reçu une formation sur le tas pendant une semaine mais comme il n'apprenait pas aussi rapidement qu'on l'avait prévu, la période de formation a été

DÉFICIENCE

Les plaintes fondées sur la déficience continuent à former une part importante de la charge de travail de la Commission. En raison cependant de récentes décisions rendues par la Cour d'appel, il est plus difficile pour la Commission de veiller à ce que les personnes ayant des déficiences limitées jouissent d'occasions d'emploi équitables.

Dans l'affaire Brown c. Forces armées canadiennes, le plaignant, Stanley Brown, avait travaillé à titre de technicien en approvisionnement dans les Forces armées de 1964 au mois de septembre 1989, terme de sa période de service de vingt-cinq ans. En octobre 1973, on a diagnostiqué un diabète chez lui. On a ensuite abaissé sa cote médicale à tel point qu'il ne satisfaisait plus aux normes médicales minimales de son métier. Le Conseil de révision médicale des carrières des Forces armées a décidé en 1981 que Stanley Brown des carrières des Forces armées a décidé en 1981 que Stanley Brown de sa cote, mais qu'il devait être limité à son grade d'alors jusqu'à un éventuel relèvement de sa catégorie médicale. En 1989, il a demandé le prolongement de sa période d'engagement, mais le Conseil a jugé opportun de le libéret des Forces, invoquant le fait qu'il était « invalide et inapte à remplir les fonctions de sa présente spécialité ou de son présent emploi ».

En mai 1995, un tribunal est arrivé à la conclusion que c'est à bon droit que les Forces armées avaient refusé de prolonger la période d'engagement de M. Brown, et a rejeté la plainte. À la lumière des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans les affaires .

Husband et Robinson et du refus de la Cour suprême d'autoriser le pourvoi, le tribunal a conclu qu'il avait été clairement établi que tous les membres des Forces canadiennes sont régis par le principe de l'universalité de service et assujettis à l'obligation d'exercer des fonctions de combat, selon les besoins du service. L'état de Brown lui faisait courir des risques supplémentaires dans des situations de combat. Au sujet des nombreuses exceptions établies par l'employeur quant à ses exigences médicales, le tribunal a suivi l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Robinson, suivant lequel une obligation imposée par un texte législatif ne peut être modifiée par une pratique administrative.

Dans l'affaire Patry c. Gendarmerie royale du Canada, Dale Patry avait posé sa candidature à la GRC pour un poste de constable spécial dans les aéroports. La candidature de M. Patry a été rejetée parce qu'une déficience (légère perte auditive à l'oreille gauche) l'empêchait de satisfaire aux normes de la GRC en matière d'audition.

En février 1995, un tribunal des droits de la personne a conclu que les normes d'audition en vigueur à la GRC avaient été établies de bonne

d'admissibilité supplémentaires fondés sur la race, l'état matrimonial et le sexe constituait essentiellement une tentative visant à réglementer le droit de résider dans la réserve. Le tribunal a par conséquent ordonné au conseil de verser aux trois plaignants des prestations d'aide sociale rétroactives.

circonstances de l'affaire. attentatoire à la dignité d'une femme raisonnable, compte tenu des la manière dont l'entrevue s'était déroulée n'aurait pu être jugée puisque ces critiques portaient sur le harcèlement sexuel. » En outre, la plaignante s'était servie des médias pour critiquer le gouvernement, découler de la préoccupation légitime de l'intimée au sujet du fait que portant sur le harcèlement sexuel étaient nécessaires et ne faisaient que en soi à du harcèlement sexuel. « [L]es questions et la discussion questions hypothétiques sur le harcèlement sexuel n'équivalaient pas mais le tribunal d'appel a estimé, comme le tribunal initial, que des d'agent d'information. Mme Stadnyk a porté cette décision en appel, sur le harcèlement sexuel pendant une entrevue relative à un poste discrimination lorsqu'on lui avait demandé quel était son point de vue sexuel déposée par Bobbi Stadnyk, estimant qu'elle n'avait pas subi de sexuel. En 1993, un tribunal avait rejeté la plainte pour harcèlement perspective spécifiquement féminine dans le domaine du harcèlement raisonnable », a fait ressortir encore davantage l'importance de la la « femme raisonnable », plutôt que de la norme de la « personne Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada de la norme de Dans un tout autre domaine, l'adoption dans la décision Stadnyk c.

l'égard des deux employés. sexe de Mme Morin qui expliquait l'attitude différente de l'entreprise à salaire. Il a conclu que, selon la prépondérance des probabilités, c'est le au candidat masculin tout en lui refusant, à elle, une augmentation de discrimination à l'endroit de Mme Morin en offrant un salaire plus élevé 30 000 \$. Le tribunal a jugé que l'entreprise avait fait preuve de n'ayant aucune expérience dans le domaine, à un salaire annuel de société Brinks attribuait ce poste à un employé de sexe masculin l'entreprise. Elle a refusé cette offre. Deux semaines plus tard, la à cause de la situation financière difficile dans laquelle se trouvait toutefois que l'on ne pouvait pas lui accorder d'augmentation de salaire a offert le poste de superviseur de la chambre forte, en précisant chambre forte. La plaignante gagnait alors 27 000 \$ par année. On lui fusionner le poste qu'elle occupait et celui de superviseur de la En 1990, le supérieur de la plaignante l'a informée qu'on allait Brinks Canada, au service du courrier aérien de la succursale d'Ottawa. a effectivement eu discrimination. Lori Morin travaillait pour la société compte du comportement des principaux acteurs pour déterminer s'il y l'affaire Morin c. Brinks Canada Ltd. confirme que l'on peut tenir refuser un emploi à cause de leur sexe. La décision rendue dans De nombreuses plaintes proviennent de femmes qui estiment s'être vu

ennuis ou des contraintes dans son application ». Il semble, selon la décision du tribunal, qu'il y ait très peu de situations qui échappent à la possibilité d'un contrôle relatif au respect des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

refusé d'obtempérer. ordonné la reprise des versements, mais une fois encore le conseil a autochtones du sexe féminin. En juillet 1992, la Commission d'appel a avril 1992, de cesser le versement de prestations aux conjoints nond'appel en matière d'aide sociale du Ministère. Il a en outre décidé, en de ne pas les verser, malgré un ordre émanant de la Commission refuser de verser des prestations à son mari, mais le conseil a continué juin 1991, Darlene MacNutt a porté en appel la décision de la bande de verser aux conjoints du sexe masculin qui n'étaient pas des Indiens. En autochtones du sexe féminin, mais refusait systématiquement d'en dans la réserve. Le conseil versait des prestations aux conjoints nonprestations d'aide sociale à leurs conjoints non-autochtones habitant prétendaient que le conseil de bande avait refusé de verser des et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Ils avaient déposé des plaintes contre la bande indienne de Shubenacadie manière stricte. Darlene MacNutt, John Pictou et Lolita Knockwood exceptions figurant dans cette loi doivent être interprétées d'une relevant pas de la Loi sur les Indiens. On y souligne en effet que les l'égard des plaintes déposées par suite de décisions ou d'actions ne compétence de la Commission canadienne des droits de la personne à Une autre décision rendue par un tribunal réaffirme également la

Le tribunal a jugé fondées les trois plaintes. Il ne s'estimait « pas en mesure d'affirmer que la décision de priver de prestations les conjoints non-autochtones a été prise avec la conviction sincère qu'il y allait de par seileurs que le souci de préserver l'homogénéité de la population de la réserve et la volonté de préserver as culture, ses traditions et sa langue, ne répondaient pas aux conditions juridiques requises pour constituer un motif justifiable, qui exige « la meilleure preuve ».

Le tribunal est arrivé à la conclusion que le conseil de bande n'avait pas le pouvoir de refuser de verser des prestations aux résidants non-autochtones de la réserve admissibles, une fois qu'il avait signé l'« accord de financement selon le mode principal » avec le Ministère. Cet accord assurait le financement du programme d'aide sociale et exigeait « le traitement équitable de toutes les personnes qui résident dans la réserve ». En vertu des ententes conclues, le ministère des Affaires indiennes et la bande indienne de Shubenacadie avaient accepté un « critère des besoins » comme seul critère d'admissibilité à l'égard de tous les demandeurs d'aide sociale. La politique non-écrite l'égard de tous les demandeurs d'aide sociale. La politique non-écrite ou la pratique suivant laquelle le conseil avait imposé des critères ou la pratique suivant laquelle le conseil avait imposé des critères

appel de la décision. l'attribution des logements et d'autres services. La bande a interjeté droit constitutionnel de déterminer l'appartenance à la bande pour par la Charte. Les bandes ne jouissaient pas, en conséquence, d'un l'appartenance à la bande n'équivalait pas à un droit ancestral protégé sociétés en question, et que de toute façon la capacité de déterminer où ce dernier vivait n'était pas une caractéristique inhérente des estimé que la coutume selon laquelle la femme devait suivre son mari là Indiens de 1876. D'après la preuve qui lui avait été soumise, la Cour a l'appartenance à la bande, ce droit avait été éteint par la Loi sur les où il y aurait déjà eu un droit ancestral relatif à la détermination de hommes et aux femmes. La Cour a ajouté que, même dans l'hypothèse droits ancestraux ou issus de traités doivent être garantis également aux la Charte. Le juge Muldoon a rejeté l'action, en faisant valoir que les que le projet de loi C-31 n'entrait pas en conflit avec les dispositions de En août, la Section de première instance de la Cour fédérale a déclaré

Marie-Jeanne Raphaël, Marthe Gill, Louise Philippe et Nellie Cleary sont elles aussi des Indiennes qui, en épousant un non-Indien, avaient perdu le statut que leur conférait la Loi sur les Indiens. Cependant, lorsqu'en avril 1985 le projet de loi C-31 est entré en vigueur, leur droit au statut d'Indienne a été rétabli. Elles soutiennent que par la suite, le Conseil des Montagnais du lac Saint-Jean a continué à exercer une discrimination contre elles; il leur aurait refusé l'accès à des possibilités et à des services (dont un logement dans la réserve) en soumettant à un moratoire de deux ans l'application du projet de loi C-31. Le conseil de bande a tenté de justifier ce moratoire en expliquant, d'une part, qu'il avait craint les répercussions imprévisibles d'un influx de femmes ayant retrouvé leur statut et de leurs familles, et d'autre part qu'il n'y avait pas et qu'il n'y aurait pas suffisamment de fonds pour fournir les services requis.

En juin, un tribunal des droits de la personne a conclu à l'illégalité et au caractère discriminatoire du moratoire imposé. Il a déclaré que « l'appréhension de ne pas être éventuellement en mesure de répondre aux services requis par les nouveaux membres de la bande pour des motifs économiques n'autorisait pas [le conseil de bande] à refuser de lournir ses services aux plaignantes. » Il a conclu de plus que la Loi sur un tel moratoire qui, concrètement, suspendait l'application d'une loi un tel moratoire qui, concrètement, suspendait l'application d'une loi d'une tel moratoire qui, concrètement. Le conseil avait plaidé avoir, en tant qu'autorité dûment constituée sous le régime de la Loi sur les Indiens, le pouvoir accessoire ou implicite de conduire ses propres affaires. Le tribunal a rejeté cet argument, se déclarant incapable de souscrire « à cette vision, dite élargie, des pouvoirs d'un Conseil de Bande, car l'accepter serait reconnaître que quiconque pourrait se souscrire « à l'accepter serait reconnaître que quiconque pourrait se souscrire au respect d'une loi sous prétexte qu'elle est susceptible de lui causer des respect d'une loi sous prétexte qu'elle est susceptible de lui causer des

Transports ont été informés que, en raison de l'âge moyen du groupe (cinquante et un ans, soit quatre ans de moins que l'âge de soixantecinq ans fixé pour la retraite obligatoire au sein des Forces canadiennes), ils ne pourraient être intégrés dans le nouveau service. Les Forces armées avaient soutenu que les plaignants ne s'étaient nullement montrés intéressés par une carrière militaire, mais la Cour a conclu que l'âge avait joué un rôle déterminant dans la décision de leur refuser l'emploi. Même si seulement deux d'entre eux avaient leur refuser l'emploi. Même si seulement deux d'entre eux avaient effectivement tenté de s'enrôler dans les Forces armées, la Cour a également estimé que les autres avaient manifesté clairement leur créé un climat de dissuassion. Les employés avaient par conséquent droit à une réparation. La Cour a ordonné que l'affaire soit renvoyée devant un tribunal constitué différemment, qui étudiera l'affaire devant un tribunal constitué différemment, qui étudiera l'affaire à nouveau.

En septembre 1993, un tribunal a décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton n'avait pas exercé de discrimination à l'endroit de Donald Jardine, âgé de soixante ans, en refusant de l'embaucher en qualité de chauffeur d'autobus. M. Jardine a porté cette décision en appel, mais en février 1995, un tribunal d'appel a confirmé la décision, au motif que le premier tribunal n'avait pas commis d'erreur en concluant que la société de transport s'était conformée aux normes de l'exigence professionnelle justifiée. Elle avait tenu compte de la nature des tâches à exécuter, des conditions existant en milieu de travail à l'égard des chauffeurs âgés et des opinions exprimées dans les rapports de deux médecins; la décision était donc raisonnable dans les circonstances.

SEXE ET ÉTAT MATRIMONIAL

Plusieurs décisions ayant trait à la situation des Indiennes mariées à des non-Indiens ont été rendues en 1995.

Dans l'affaire Twinn c. La Reine, les demanderesses — la Bande de Saveis — avaient sattaqué le projet de loi C-31, par lequel on a modifié en 1985 la Loi sur les Indiens en restituant le statut d'Indienne aux femmes qui l'avaient perdu en épousant un non-Indien. Jusque-là, ces femmes étaient expulsées de leur réserve et perdaient leur statut d'Indienne, alors que les hommes faisant partie de la bande, eux, pouvaient demeurer dans la réserve en compagnie d'une épouse non-indienne. Les bandes soutensient que le projet de loi C-31 portait atteinte au droit des soutensient que le projet de loi C-31 portait atteinte au droit des contumier, et violait par le fait même l'article 35 de la Charte, par lequel sont reconnus les droits existants — ancestraux ou issus de lequel sont reconnus les droits existants — ales peuples autochtones. Elles prétendaient en outre que le droit de regard sur l'appartenance à la bande était une caractéristique droit de regard sur l'appartenance à la bande était une caractéristique des «sociétés organisées » au sein desquelles leurs ancêtres ont vécu.

leur couleur et de leur origine nationale ou ethnique. Il a estimé que les entrevues d'emploi avaient été « subjectives », n'avaient été tenues « que pour la forme » et s'étaient déroulées d'une manière non-professionnelle. La preuve indiquait également que l'on avait décidé, avant même les entrevues, de ne pas accorder le poste aux plaignants. Le Ministère n'a présenté aucune justification raisonnable, et celles qui ont été invoquées étaient incompatibles avec la preuve. Le tribunal a en plus estimé que les deux plaignants avaient les qualités requises pour le poste, et que le Ministère avait continué à chercher des candidats ayant des titres de compétence équivalents. L'un des membres du ayant des titres de compétence équivalents. L'un des membres du avait cependant un point de vue différent sur l'affaire. Selon lui, c'étaient d'autres raisons, d'ordre administratif et opérationnel, qui avaient amené le Ministère à rejeter les deux candidatures. Le avaient amené le Ministère à rejeter les deux candidatures. Le avaient amené le Ministère à rejeter les deux candidatures. Le

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social fait face à des accusations de discrimination raciale dans deux autres affaires. Un tribunal des droits de la personne a récemment instruit la plainte déposée par Shiv Chopra, qui reproche au Ministère de ne pas être équitable en matière d'avancement dans le cas des personnes faisant tribunal a commencé à instruire une affaire portant sur des allégations de discrimination systémique à l'endroit des personnes appartenant à des minorités visibles qui posent leur candidature à des postes de direction au sein du même ministère.

ÂGE

Les restrictions touchant les occasions d'emploi offertes aux Canadiens relativement âgés sont une source fréquente de plaintes fondées sur lesdroits de la personne. Et puisque la proportion de travailleurs âgés va croissant, il y a tout à parier que le nombre de plaintes fondées sur l'âge est appelé à augmenter. La Commission continue d'être d'accord avec travailleurs âgés à prendre leur retraite. Mais il semble bien que ce point de vue ne coincide pas avec la jurisprudence pertinente. Outre la décision Large déjà mentionnée, la Cour suprême, dans un arrêt de devue ne coincide pas avec la jurisprudence pertinente. Outre la décision Large déjà mentionnée, la Cour suprême, dans un arrêt de qu'un programme de retraite obligatoire bien fondé et raisonnablement justifié ne pouvait être invalidé par les dispositions de la Charte connadienne des droits et libertés ou du Code des droits de la personne canadienne des droits et libertés ou du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Par ailleurs, la Cour d'appel fédérale a fait connaître en décembre sa décision dans l'affaire Cransson et autres c. Canada. Vingt pilotes et six agents de bord licenciés par suite du transfert au ministère de la Défense nationale des emplois qu'il occupaient au ministère des

demandés par l'école privée catholique qu'avait fréquentée sa fille à l'extérieur de la réserve, alors qu'il les payait pour les autres enfants autochtones fréquentant des écoles publiques situées hors de la réserve lorsqu'il n'y a pas d'école qui convienne. Cette politique relative au financement a été adoptée en vertu de la Loi sur les Indiens, qui confère au Ministère de larges pouvoirs pour l'établissement de règles touchant l'éducation des Autochtones.

cette dernière. » des Affaires indiennes et du Nord canadien sous le couvert de que font, légalement ou illégalement, le ministre et le ministère dispositions législatives de la Loi sur les Indiens, mais encore tout ce Loi canadienne sur les droits de la personne protège non seulement les fille de Mme Prince. La Cour a déclaré en outre que « [1]'article 67 de la sectaires », il n'était pas illégal de cesser de verser de l'argent pour la doivent être « fondées sur des principes strictement laïques et non écoles confessionnelles séparées. Puisque toutes les écoles publiques judiciaire, en déclarant que la Loi sur les Indiens ne garantit pas les Cour fédérale a refusé de soumettre cette décision à un contrôle la Commission de statuer sur la politique en cause. En décembre, la Loi canadienne sur les droits de la personne avait pour effet d'empêcher lorsqu'il a refusé de payer les frais de pension — et que l'article 67 de la Ministère avait agi dans les limites des pouvoirs que lui conférait la Loi Le tribunal des droits de la personne saisi de l'affaire a conclu que le

ON ETHNIQUE RACE, COULEUR, ORIGINE NATIONALE

La discrimination raciale est rarement flagrante; les allégations et les soupçons sont des choses particulièrement difficiles à établir. Par conséquent, il n'est pas rare que des plaintes fondées sur ces motifs soient rejetées à cause de l'insuffisance de la preuve. Pour que les chances de succès soient raisonnables, les plaintes doivent donc habituellement être appuyées par la déposition de témoins et par des documents.

La récente décision rendue dans l'affaire Chander et Joshi c. Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social est un cas où une preuve circonstancielle a été jugée concluante. M. Satish Chander et mationale en qualité de chercheurs scientifiques. Un concours ayant été annoncé pour un poste à la division Infection et Immunologie, les deux hommes ont posé leur candidature. Même s'ils étaient les deux seuls candidats à l'interne, ils ont été informés du rejet de leur candidature aparès les entrevues, par des lettres datées du jour même de celles-ci.

Le tribunal est arrivé à la conclusion que le Ministère avait fait preuve de discrimination à l'endroit des plaignants en raison de leur race, de

En avril, la Cour fédérale a rendu une décision qui revêt une certaine importance sur le plan des droits rattachés à la citoyenneté canadienne. Elizabeth Lavoie et Janine Bailey avaient contesté la constitutionnalité de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique à cause de la préférence accordée aux citoyens canadiens par la Commission de la fonction publique lorsqu'elle présente des candidats à des concours portant sur des emplois de la fonction publique. On présente des candidats noncanadiens seulement lorsqu'il n'y a pas suffisamment de candidats noncanadiens remplissant les conditions de candidature.

La Cour a conclu que, si l'alinéa en cause de la Loi entraîne une discrimination fondée sur la citoyenneté, ce qui est contraire à l'article 15 de la Charte, l'atteinte aux droits à l'égalité des demanderesses était légitime en raison de l'objectif législatif « urgent et réel » que constituaient la valorisation de la citoyenneté canadienne et l'encouragement des résidents permanents à se faire naturaliser. Le juge Wetston a également signalé que « pratiquement toutes les sociétés libérales et démocratiques » imposent, sous une forme ou une autre, des restrictions fondées sur la citoyenneté à l'accès à l'emploi dans leur fonction publique nationale. Les demanderesses ont porté dens leur fonction publique nationale.

DES FLAINTES RÉSOLUTION

La Commission canadienne des droits de la personne et le système des tribunaux des droits de la personne ont pour rôle d'interpréter et d'appliquer, au Canada, la législation relative aux droits de la personne dans toutes sortes de contextes litigieux : droits des femmes autochtones ayant épousé un homme qui ne fait pas partie de la bande, cas de harcèlement racial et sexuel, problèmes liés à l'âge et à l'état matrimonial et discrimination à l'endroit des personnes handicapées — pour ne citer que quelques exemples. Les litiges portant sur la déficience, le sexe, la race et l'âge forment encore la majorité des affaires dont la Commission est saisie (les cas ayant trait à la religion ainsi qu'à la situation de famille et à l'état matrimonial sont plus rares). La Commission a également constaté un accroissement du nombre de plaintes fondées sur l'orientation sexuelle depuis que ce motif a été ajouté « par interprétation » à la liste des motifs de distinction illicite siouté « par interprétation » à la liste des motifs de distinction illicite ligurant dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

BETICION

Les cas relatifs à la discrimination religieuse sont devenus rares, ce qui est heureux. L'affaire Prince c. Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a cependant attiré quelque peu l'attention en 1995. Violet Prince avait déposé une plainte contre le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Elle lui reprochait d'avoir fait preuve de discrimination à son endroit en refusant de payer les frais de pension de discrimination à son endroit en refusant de payer les frais de pension

jugement de la majorité donne à entendre que ceux qui souhaitent attaquer des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu jugées attentatoires aux droits à l'égalité n'auront pas la tâche facile.

En octobre, la Cour suprême a rendu une décision d'une autre nature, dans laquelle elle a confirmé la constitutionnalité d'une politique obligeant les policiers à prendre leur retraite à l'âge de soixante ans. En 1981, Albert Large, un sergent de police de Stratford (Ontario) a été mis à la retraite forcée à l'âge de soixante ans en raison des clauses de la convention collective conclue entre le Bureau des commissaires de la police et l'association des policiers. Il a déposé une plainte, faisant valoir que cette clause relative à la retraite obligatoire contrevenait au Code des droits de la personne de la province; le Bureau des commissaires a répliqué qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle normale. La Cour d'appel de l'Ontario a conclu à une discrimination fondée sur l'âge qui ne saurait être tenue pour une exigence professionnelle professionnelle normale.

Cet arrêt a toutefois été cassé par la Cour suprême. Rédigeant l'opinion de la majorité, le juge Sopinka a conclu que la politique en raison valable, et sans motif inavoué qui eût été contraire aux objectifs visés par le Code des droits de la personne. Il a également reconnu qu'il était impossible de soumettre les policiers à des tests individuels et d'attribuer des fonctions moins exigeantes à ceux qui sont plus âgés. La raisonnable que la politique de mise à la retraite obligatoire. Or en fait il n'en existait pas, puisque la Commission d'enquête initiale avait conclu à l'impossibilité de procéder à des tests individuels. L'employeur s'était donc acquitté du fardeau de preuve qui lui incombait, et s'existence d'une règle générale en matière de retraite était raisonnable.

Le juge Sopinka a également fait ces remarques incidentes :

Les délais dans les procédures en matière de droits de la personne, qui portent souvent sur l'emploi ou sur le logement, peuvent avoir des conséquences graves pour le demandeur. Dans les cas qui touchent l'emploi, la réintégration est souvent la réparation peut être préjudiciable en raison de la difficulté que subit le demandeur à l'emploi duquel il est mis fin et, dans les cas de discrimination fondée sur l'âge, peut nuire à la possibilité d'apporter la réparation. [. . .] Compte tenu du fait que les lois sur les droits de la personne visent à fournir une méthode prompte et relativement peu coûteuse de résoudre les plaintes, le délai dans la relativement peu coûteuse de résoudre les plaintes, le délai dans la présente affaire est particulièrement alarmant.

Nous devrions tous prendre bonne note de ces observations.

pourvoi en Cour suprême forme l'un des volets de cette trilogie d'arrêts relatifs aux droits à l'égalité. Le jugement prononçant son divorce accordait à Suzanne Thibaudeau la garde de ses deux enfants ainsi qu'une pension alimentaire pour le bénéfice de ces derniers. Elle a contesté — avec succès — devant la Cour fédérale la constitutionnalité de la Loi de l'impôt sur le revenu, dont certaines dispositions l'obligeaient à inclure la pension alimentaire dans le calcul de son revenu imposable, alors que son mari pouvait, lui, déduire les sommes en question. Le Ministère a porté cette décision en appel.

Dans cette affaire, les juges de la Cour suprême étaient divisés à cinq contre deux, les deux juges du sexe féminin ayant rédigé des opinions dissidentes. La majorité a conclu que le régime « inclusion-déduction » inscrit dans la Loi ne portait pas atteinte aux droits à l'égalité garantis par le paragraphe 15(1) de la Charte. Selon le juge Gonthier, il est de l'éssence même de la Loi de l'impôt sur le revenu de comporter des distinctions, de façon que l'État puisse toucher des recettes tout en distinctions, de façon que l'État puisse toucher des recettes tout en distinctions, de façon que l'État puisse toucher des recettes tout en canant compte équitablement d'intérêts nécessairement divergents. Le droit au même bénéfice de la loi ne saurait donc avoir pour conséquence que chaque contribuable ait droit aux mêmes déductions ou aux mêmes avantages; il s'agit du droit d'être « régi d'une manière égale » par la loi. En résumé, il ne faut pas assimiler le concept de l'équité fiscale au concept d'un droit à l'égalité conme tel.

Selon le point de vue de la majorité, en outre, la façon dont le régime « inclusion-déduction » est conçu minimise les conséquences fiscales des versements de pension alimentaire et fait en sorte que davantage d'argent soit consacré aux enfants. Le fait qu'un membre de l'unité familiale puisse tirer un plus grand avantage que l'autre de la Loi ne pas imputable à lui seul une atteinte à l'article 15; cette situation n'est pas imputable à la Loi, mais aux tribunaux et aux procédures à l'origine des ordonnances alimentaires. Le tribunal qui détermine le montant d'une pension alimentaire doit prendre en considération toutes les incidences fiscales.

Dans leurs opinions dissidentes, les juges L'Heureux-Dubé et McLachlin se sont appliquées à expliquer la vulnérabilité économique et sociale des parents séparés et divorcés qui ont la garde de leurs enfants — et qui habituellement sont des femmes. À leur avis, les difficultés liées à la répartition des avantages et des inconvénients dans le régime « inclusion-déduction » ne peuvent en fait être corrigées par les mécanismes du droit de la famille ou les tribunaux.

Dans les opinions majoritaires comme dans les dissidentes, les juges ont reconnu que la coordination des régimes de droit familial et de fiscalité pose des problèmes. Mais comme la décision ultime consiste à ne pas modifier la législation, elle ne donne pas d'indications sur la manière dont cette coordination pourrait être améliorée. Par surcroît, le

dispositions de la Loi sur les assurances de l'Ontario qui avaient pour certaines indemnités. John Miron et Jocelyne Valliere vivaient en union de fait depuis 1983. En 1987, Miron a subi des blessures lors d'un accident de voiture et demandé une indemnité pour perte de revenu et dommages-intérêts, en vertu de la police d'assurance de Valliere, qui indemnités. L'assureur a refusé, invoquant le fait que Miron n'était pas légalement marié. Miron et vonjoint » puisque le couple n'était pas légalement marié. Miron et Valliere ont alors poursuivi la compagnie d'assurance, en faisant valoir que de deux choses l'une : ou la définition figurant dans la police d'assurance devait être interprétée comme visant anns la police d'assurance devait être interprétée comme visant anns la police

Les juges de la Cour suprême se sont une fois encore divisés (cinq contre quatre) mais en l'occurrence, la majorité d'entre eux a conclu au caractère discriminatoire et à l'inconstitutionnalité de la disposition en d'empêcher les partenaires non-mariés de toucher une indemnité d'assurance contre les accidents constituait une discrimination fondée sur l'état matrimonial, soit un motif analogue à ceux qui sont énumérés au paragraphe 15(1) de la Charte. La discrimination fondée sur ce motif, a-t-elle conclu, touche la dignité et le mérite essentiels de la personne, soit « la liberté d'une personne de vivre avec le partenaire de son choix, comme elle l'entend. »

fait, ou elle violait le paragraphe 15(1) de la Charte.

la favoriser. une institution sociale de base et les Etats peuvent légitimement des avantages offerts aux personnes mariées. Selon lui, le mariage est l'État n'était aucunement tenu de faire profiter les couples non-mariés Conthier a conclu à l'absence de discrimination, et exprimé l'avis que couples vivant en union de fait. Dans son jugement dissident, le juge apportées à la Loi en 1990, qui étendait le droit à une indemnité aux large, la définition du terme « conjoint » adoptée lors des modifications ajouter à la Loi sur les assurances de l'Ontario, par une interprétation majorité des juges ont convenu que la solution appropriée consistait à important de personnes qui normalement devraient les recevoir. La pour effet d'empêcher le versement d'indemnités à un nombre qui devrait pouvoir toucher une indemnité d'assurance. Il avait donc matrimonial n'était pas en soi un critère raisonnable pour déterminer famille dont un membre est blessé lors d'un accident de la route, l'état mariage. Puisque le but du texte législatif en cause consistait à aider la unités familiales modernes sans pour autant menacer l'institution du mutation, et indiqué qu'il serait peut-être possible de reconnaître des La Cour a reconnu dans son arrêt que le concept de la famille est en

L'an dernier, nous avons fait état d'une décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Thibaudeau c. Canada. Le résultat du

La Cour a reconnu à l'unanimité que la disposition de la Charte relative à l'égalité interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans une décision non-unanime, toutefois, elle est arrivée à la conclusion que, si le fait de ne pas verser cette allocation aux conjoints du même sexe constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, cette discrimination est justifiée au regard de l'article premier de la Charte, en tant que limite raisonnable « dans le cadre d'une société libre et démocratique ».

Le juge La Forest et trois de ses collègues sont allés plus loin, en se disant d'avis que la définition elle-même n'était pas discriminatoire. Qualifiant la Loi sur la sécurité de la vieillesse de mesure visant à reconnaître les besoins économiques des couples de personnes âgées mariées, le juge La Forest a estimé qu'elle s'inscrit dans un régime social, philosophique, religieux et juridique qui accorde « un soutien particulier » à l'institution du mariage. Conscient des nouvelles réalités sociales, le législateur a modifié la définition du « conjoint » de façon à étendre aux couples vivant en union de fait la protection offerte aux couples mariés. L'unité familiale hétérosexuelle mérite encore, étendre aux couples vivant en union de fait la protection offerte aux couples mariés. L'unité familiale hétérosexuelle mérite encore, cependant, que le législateur lui offre son soutien : elle seule a la capacité de procréer, et c'est elle qui, en général, s'occupe des enfants et veille à leur éducation.

En conclusion, quatre juges de la Cour suprême ont exprimé l'avis que, même si le refus de l'allocation de conjoint à un couple formé de personnes du même sexe était discriminatoire, cette atteinte à un droit garanti par la Charte est justifiable au regard de l'article premier.

D'accord avec eux, le juge Sopinka a tenu à préciser que selon lui le législateur n'a pas à prendre l'initiative de la reconnaissance des législateur n'a pas à prendre l'initiative de la reconnaissance des exuelles formes de relations dans la société » et que, l'orientation sexuelle n'ayant été ajoutée aux motifs de discrimination illicite que depuis peu, la restriction relative au conjoint demeure une limite justifiable pour le moment.

Les juges dissidents, tout en reconnaissant que la loi visait un objectif important, ne voyaient pas de lien rationnel entre la restriction de l'allocation aux conjoints du sexe opposé et la volonté d'atténuer la pauvreté au sein des couples âgés. L'objectif auquel répond l'allocation, selon eux, n'est pas centré sur la maternité ou l'éducation, et les objectifs légitimes du Parlement seraient mieux servis par un programme qui accorderait également des allocations aux couples homosexuels admissibles par ailleurs.

Dans une autre affaire où elle était appelée à statuer sur le caractère discriminatoire d'une définition du terme « conjoint », la Cour est arrivée à un résultat différent, mais il s'agit là aussi d'un arrêt où les juges étaient divisés. L'affaire Miron c. Trudel portait sur des

ÉTUDE DE CAS

DÉLICAT

Quelques décisions judiciaires rendues dans le courant de l'année permettent de voir sous un éclairage intéressant les progrès réalisés au Canada sur le plan des droits à l'égalité. Deux décisions importantes portent sur l'inclusion, dans les diverses définitions du terme « conjoint », des couples homosexuels et des couples vivant en union de fait; la troisième concerne l'épineuse question du traitement fiscal des pensions alimentaires destinées à des enfants; la quatrième a trait à certains aspects juridiques de la retraite obligatoire. Dans chacun de ces cas, les tribunaux se sont intéressés, d'une manière ou d'une autre, aux incidences de nature plus générale des dispositions de la Charte relatives à l'égalité, et à leurs conséquences sur le plan de la politique sociale.

question de justice sous-jacente. élargissement du groupe qui reçoit l'avantage en cause, que de la les tribunaux peuvent se préoccuper tout autant d'un possible trait à l'équité mais, dans les affaires où des avantages sont en jeu, tardent pas à apparaître. Fondamentalement, les questions en jeu ont considérer comme exclus, et des accusations de discrimination ne à tel ou tel groupe, d'autres groupes ont inévitablement tendance à se délicat à atteindre dans de tels cas : dès qu'une loi accorde un avantage conséquences majeures sur le plan social. L'équilibre est toujours affaires qui soulèvent des problèmes relativement nouveaux ayant des législateur plutôt qu'aux tribunaux, en particulier dans le cas des estimer que la responsabilité première dans ce domaine incombe au droits en cause. D'une manière générale, la majorité de la Cour semble question de savoir à qui incombent la définition et la protection des Essentiellement, elles traduisent des divergences de vues sur la l'angle sous lequel devrait être abordée la question de l'égalité. loin d'y avoir unanimité parmi les juges de la Cour suprême quant à Dans les trois premières décisions, il ressort clairement, aussi, qu'il est

On attendait avec impatience la décision dans l'affaire Egan et Nesbit c. La Cour suprême, par une majorité de cinq juges contre quatre, a refusé de reconnaître le droit à une « allocation de conjoint » au compagnon de longue date d'un homosexuel. James Egan et John Nesbit vivent ensemble depuis 1948. Lorsque Egan a atteint l'âge de soixante-cinq ans, il a commencé à toucher des prestations de sécurité de la vieillesse ainsi que le supplément de revenu garanti prévu par la atteint l'âge de soixante ans, il a demandé une « allocation de conjoint » en vertu de la même loi, qui lui a été refusé parce que dans le texte en question, le « conjoint » est défini comme une personne de sexe question, le « conjoint » est défini comme une personne de sexe question, le « conjoint » est défini comme une personne de sexe que dans l'application injuste de la loi et une discrimination fondée en invoquant l'application injuste de la loi et une discrimination fondée sur leur orientation sexuelle.

l'Organisation internationale du travail en 1951 et dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en 1976. Il a été adopté par la plupart des provinces du Canada, par l'Australie, par l'Union européenne et par de nombreuses administrations aux États-Unis, de même que par le gouvernement du Canada. S'il est appliqué concrètement, il peut jouer un rôle décisif dans le sort des travailleuses.

Les dirigeants du Canada aiment bien dire à la population que leur pays se classe parmi les meilleurs au monde d'après le Rapport mondial des Nations Unies sur le développement humain. Tel est le cas effectivement. Mais nous aimerions rappeler aux pouvoirs publics que le Canada obtient aussi une moins bonne note que les autres pays occidentaux lorsqu'on tient compte dans l'ensemble du revenu des hommes, d'une part, et des femmes, d'autre part. Si l'on relègue à l'arrière-plan année après année la question de la parité salariale, on ne peut qu'aggraver la situation économique difficile de nombreuses femmes et retarder le jour où les Canadiens pourront réellement s'enorgueillir de vivre « dans le meilleur pays au monde », peu importe leur sexe.

l'instant. pour s'attaquer à ce problème, mais il s'agit du seul qui existe pour moyen de recours. Le processus des plaintes est un moyen imparfait forme quelconque de discrimination fondée sur le sexe doivent avoir un personnes qui pensent que leur travail est sous-évalué en raison d'une n'avons pas le choix tant que le cadre législatif reste le même. Les intervenir dans le processus d'établissement des salaires, mais nous soient prises pour que la disparité soit corrigée. Nous n'aimons pas équitablement et, si tel n'est pas le cas, de veiller à ce que des mesures occupant des emplois à prédominance féminine sont payées plaintes, la Commission est tenue de déterminer si les personnes des plaintes auprès de la Commission. Lorsqu'elle reçoit de telles en matière de parité salariale n'ont pas d'autre choix que de déposer l'heure, les syndicats et les particuliers qui ont des critiques à formuler remplacer des exigences législatives soigneusement élaborées. Pour que, tout compte fait, les plus belles mesures incitatives ne peuvent des ressources et de l'absence d'un fondement législatif solide de sorte ce programme ont toutefois été modestes en raison de la compression la surveillance, des vérifications et des inspections. Les répercussions de salariale par un programme qui comprend des activités éducatives, de les employeurs du secteur privé à appliquer de plus en plus la parité Le ministère du Développement des ressources humaines encourage

UN PAS EN AVANT

des interventions coûteuses auprès des tribunaux. de la meilleure façon de prévenir des enquêtes parfois perturbatrices et le droit fondamental des employées à la parité salariale. Il s'agit de loin syndicats à entreprendre leur propre examen de sorte que soit respecté l'être depuis longtemps, la Commission encourage les employeurs et les que soient apportées à l'article 11 les modifications qui auraient dû comparables dans le dernier cas nous laisse assez perplexes. Jusqu'à ce similitudes entre l'emploi et la parité salariale, l'absence de mesures matière d'emploi en 1986 et les modifications de 1995. Étant donné les raisonnement qui a amené le Parlement à adopter la Loi sur l'équité en intervenants desquels elle relève. C'est exactement ce genre de on remettrait la responsabilité de l'élimination des préjugés aux contribuerait beaucoup à atténuer l'aspect litigieux des plaintes et les femmes sont concentrées sont justement rémunérés. Ainsi, on et la rémunération des emplois pour déterminer si ceux dans lesquels qui établissent les taux de salaire compareraient elles-mêmes la valeur prendre l'initiative de mettre en œuvre la parité salariale. Les parties sorte que les employeurs et les agents de négociation soient tenus de de la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifié de telle C'est ainsi que nous avons proposé à maintes reprises que l'article 11

La rémunération égale pour un travail de valeur égale n'est pas une mode éphémère. Le principe a été inclus dans une Convention de

syndicale-patronale à ce sujet ait été entreprise dans la fonction publique, et six ans après le versement par le Conseil du Trésor, sur décision unilatérale, d'un paiement que l'Alliance et la Commission jugent insuffisant. En annonçant l'entente avec l'IPFP, le président du présent insuffisant. En annonçant l'entente avec l'IPFP, le président du pui Conseil du Trésor a déclaré : « Le gouvernement est conscient du prix qu'il doit payer pour assurer la parité salariale, mais il juge très important de traiter équitablement ses employées. [. . .] La parité salariale est un droit. » Les milliers d'employées dont les plaintes en matière de parité salariale ne sont pas encore réglées ne demandent pas mieux.

Le Conseil du Trésor s'est aussi manifestement traîné les pieds dans sa réponse à une ordonnance du tribunal en 1991 dans l'affaire des services hospitaliers. Le point essentiel de cette ordonnance était une directive adressée au Conseil d'établir un moyen plus impartial d'évaluer les emplois à prédominance féminine dans ce secteur. Dans les quatre années depuis, les efforts du Conseil pour respecter cette directive n'ont pas porté fruit. Peu importe les raisons invoquées, le gouvernement a sûrement le devoir d'appliquer sans plus tarder l'ordonnance du tribunal — dont il a choisi après tout de ne pas en appeler.

Il existe plus d'une façon de combler un écart salarial, mais les solutions innovatrices permettant de conserver les droits des employées sans vider la caisse de l'État sont impossibles lorsque la procrastination devient la norme. Or l'exemple généralement pas encouragé d'autres gouvernement fédéral n'a malheureusement pas encouragé d'autres employeurs à respecter la loi. Les audiences du Tribunal au sujet d'une plainte relative à la parité salariale contre la Société canadienne des postes en sont maintenant à leur troisième année et la proverbiale lumière au bout du tunnel est encore bien pâle. Dans l'intervalle, la Société canadienne des postes, Air Canada, les Lignes aériennes Canadien et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest se sont tous adressés aux tribunaux pour tenter de freiner les efforts visant à déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux dispositions aur la parité salariale énoncées dans la Loi canadienne sur les droits sur la personne.

En juin, la Commission a renvoyé à un tribunal des droits de la personne une plainte en matière de parité salariale contre Voyageur Colonial. À notre avis, le règlement des écarts salariaux constatés pendant l'enquête aurait été plus économique à long terme que l'intervention d'un tribunal dans une affaire n'intéressant qu'environ une douzaine d'employés; mais la compagnie ne voyait pas les choses sous cet angle. En refusant de corriger des disparités après qu'elles ont été révélées par une enquête sur une plainte, on ne fait qu'aggraver un problème qui aurait pu être réglé tout naturellement dans le cadre d'un processus courant d'établissement des salaires.

Il faudrait ajouter que les déductions statistiques sont corroborées par les résultats d'études sur la parité salariale qui ont été entreprises par diverses organisations tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans les cas qu'elle a examinés par exemple, la Commission a public. Dans les cas qu'elle a examinés par exemple, la Commission a aux soins, les bibliothécaires moins que les gardes de sécurité. En fait, il est courant pour les moins que les gardes de sécurité. En fait, il est courant pour les employeurs et les syndicats qui entreprennent ensemble l'examen de la valeur des emplois de convenir que les personnes qui sont employées dans des postes occupés principalement par des femmes ne sont pas au fait qu'ils ne s'entendent souvent pas sur l'ampleur exacte de l'écart et sur les meilleurs moyens de le faire disparaître. Voilà tout compte et sur les meilleurs moyens de le faire disparaître. Voilà tout compte fait le nœud de l'affaire : les parties peuvent bien s'entendre sur le plan fait le nœud de l'affaire : les parties peuvent bien s'entendre sur le plan fait le nœud de l'affaire : les parties peuvent bien s'entendre sur le plan fait le nœud de l'affaire : les parties peuvent bien s'entendre sur le plan

EN ATTENDANT GODOT

Les personnes qui occupent des postes dits féminins peuvent très bien se sentir comme les personnages de l'œuvre la plus célèbre de Samuel Beckett. Ces dernières années, la parité salariale nous a échappé autant que Godot et nous nous sommes habitués à attendre. Des progrès ont été accomplis à certains égards — et il faut sûrement les reconnaître — mais les forces dominantes restent l'inertie et l'indifférence.

La nouvelle la plus importante en 1995 a été l'entente, annoncée pendant la Semaine internationale de la femme en mars, entre le gouvernement fédéral et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, soit le deuxième plus gros syndicat du secteur fédéral. Ce règlement a finalement résolu en matière de parité salariale un certain nombre de plaintes qui avaient été déposées par l'Institut aussi loin qu'en 1979. Il a donné lieu à des paiements rétroactifs s'échelonnant de 11 000 \$ 3 58 000 \$ et à des hausses annuelles de 3 200 \$ à 12 500 \$ pour et diététiciennes. Par ailleurs, les plaintes de l'IPPP ont fait l'objet d'un et diététiciennes. Par ailleurs, les plaintes de l'IPPP ont fait l'objet d'un examen de la part d'un tribunal des droits de la personne depuis près examen de la part d'un tribunal des droits de la personne depuis près ont déjà été consacrés à des procédures juridiques. Ce litige, à notre avis, aurait pu être évité si les parties avaient manifesté un peu plus de avis, aurait pu être évité si les parties avaient manifesté un peu plus de bonne volonté plus tôt dans le processus.

En outre, ce règlement n'a résolu que la plus petite partie de l'affaire qui est devant le tribunal. En effet, les plaintes déposées par l'Alliance de la fonction publique du Canada il y a plus de dix ans pour le compte de soixante-six mille commis, secrétaires, travailleuses et travailleurs en milieu hospitalier, bibliothécaires et autres personnes dans des emplois à prédominance féminine sont toujours à l'étude. Le tribunal devrait rendre sa décision en 1996, onze ans après qu'une étude conjointe rendre sa décision en 1996, onze ans après qu'une étude conjointe

hommes, et que nous avons encore moins essayé de comprendre pourquoi la concentration des femmes dans certaines professions influe sur les taux de salaire correspondants.

Une étude publiée par Statistique Canada en décembre a encore une fois confirmé que l'écart salarial global entre les hommes et les femmes reste important: les femmes qui travaillaient à plein temps en 1994 ont obtenu un revenu net moyen d'un peu plus de soixante-dix cents pour rapport à 1993. Même si l'écart n'est pas aussi marqué qu'il y a une décennie, c'est la première fois que Statistique Canada constate un recul de cette ampleur depuis que les femmes ont commencé à envahir le marché du travail à la fin des années soixante. À son avis, cette tendance peut être attribuée largement au fait que les salaires réels dans les professions dominées par les femmes sont restés faibles au cours des dernières années, alors que le revenu des personnes employées dans les secteurs dominés par les hommes a augmenté.

Un autre fait mérite d'être signalé: il est sûrement exact, comme le font ressortir les critiques de la parité salariale, qu'une partie de l'écart salarial peut s'expliquer par des disparités dans le nombre d'heures de travail, dans le niveau de scolarité et dans le nombre d'années de vie active au total. Toutefois, en se fondant sur les résultats de 1994 de la Statistique Canada ont conclu que « près de 90 % » de l'écart salarial total « ne peut être expliqué » par de telles différences et que cet écart travail, soit à l'ensemble du marché du travail. La possibilité la plus évidente — et Statistique Canada la signale — tient à la discrimination systémique à l'égard des salariales des femmes. Les chercheurs indiquent également que ces disparités salariales existent peu importe l'âge, la scolarité et la profession, et que le sexe a une incidence plus marquée scolarité et la profession, et que le sexe a une incidence plus marquée solarité des facteurs comme la race.

Autre argument invoqué de temps à autre : comme les jeunes femmes célibataires ayant fait des études universitaires réussissent aussi bien financièrement que leurs homologues masculins, l'écart salarial moyen constaté ailleurs n'est pas imputable au sexe mais à d'autres facteurs. On oublie toutefois dans ce raisonnement que les jeunes femmes ayant une scolarité plus élevée cherchent généralement moins à travailler soit les domaines où les femmes ont depuis toujours été cloisonnées, soit les domaines où les femmes ont depuis toujours été cloisonnées, soit les domaines où la parité salariale laisse le plus à désirer. Autrement dit, les adeptes de cette thèse retiennent la partie du paysage qui fait le plus leur affaire et ils ferment les yeux sur l'ensemble du panorama, lequel est beaucoup moins favorable à leur argument.

Dire que le sexe des titulaires de postes peut influer sur les salaires, ce n'est pas laisser entendre que les employeurs modernes paient moins les femmes par principe ou qu'ils versent intentionnellement un salaire moindre pour le même travail, comme c'était souvent le cas dans le passé. C'est que nous subissons toujours le ressac d'idées mal conçues salaire équitable. Autrement dit, nous ne nous sommes pas encore entièrement affranchis d'idées reçues selon lesquelles les femmes font un « travail de femme », lequel est de par sa nature moins exigeant et important que le « travail d'homme » et est par conséquent moins bien rémunéré. Même si ces idées sont passées de mode au milieu des ninées quatre-vingt-dix, elles contribuent encore à maintenir une ainnées quatre-vingt-dix, elles contribuent encore à maintenir une ainnées quatre le salaire des hommes et celui des femmes.

Il existe un autre argument qui a beaucoup d'attrait en ces temps difficiles: même s'il faut chercher à résoudre le problème de la disparité salariale, il ne sert à rien d'y penser à une époque de compressions et de réduction des effectifs. Mais cette thèse n'est pas pour autant plus acceptable en droit ou plus logique. C'est depuis près de vingt ans que la Loi canadienne sur les droits de la personne exige la parité salariale pour les femmes et que cette exigence a été incluse dans plus de quarante accords internationaux auxquels le Canada a adhéré. Nous devons bien sûr tenir compte de la réalité financière, mais nous ne pouvons tout simplement pas nous soustraire indéfiniment à nos obligations légales en attendant que la conjoncture soit plus favorable.

Aussi, il n'est pas dit que l'incidence financière de la parité salariale doit être excessivement lourde: dans la plupart des cas, le redressement des salaires des emplois occupés par des femmes entraîne une hausse de la masse salariale de l'ordre de trois à quatre pour cent; aussi, facteur non-négligeable, les employeurs qui prennent une telle initiative peuvent l'étaler sur un certain nombre d'années. Il est tout à fait raisonnable de procéder à une application souple; mais il ne l'est pas de refuser de respecter la loi canadienne et de se soustraire aux obligations internationales du Canada.

LA PREUVE

La preuve selon laquelle le travail des femmes n'est pas toujours d'ûment rémunéré ne découle pas seulement d'affirmations faites par les personnes mêmes qui occupent ces emplois. Statistique Canada recueille périodiquement des données sur le salaire de plus de 500 professions au Canada après chaque recensement. D'après les chiffres les plus récents, les hommes sont mieux payés que les femmes en moyenne dans 513 professions sur 524. C'est donc que nous avons jusqu'à maintenant porté assez peu attention à la sous-évaluation du travail fait par les femmes employées dans les mêmes domaines que les

Alors que la situation des femmes est relativement bonne au sein de la fonction publique, les résultats atteints dans le cas des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées sont loin d'être convaincants. Si l'on pense en plus au refus des autorités de régler les plaintes et d'effectuer des examens systématiques et coopératifs des progrès réalisés dans les ministères, force est de conclure à un état de choeses déplorable, après tant d'années d'efforts. Malgré le règlement de certaines plaintes visant des ministères fédéraux d'importance secondaire, dix-huit affaires en sont encore à l'étape de la conciliation, presque trois ans après la rédaction des rapports d'enquête. Une plainte, déposée par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales contre le ministère de la Santé, a dû être soumise à un tribunal des droits de la personne en 1995, toutes les tentatives de conciliation ayant échoué.

sans retard. dispositions, il est impératif que cette entrée en vigueur ait lieu compter de la date d'entrée en vigueur, pour se conformer à ses version de la Loi donne déjà aux employeurs une période d'un an, à puisse être mis en application le plus tôt possible. Comme la nouvelle extrêmement important, dans les circonstances, que le nouveau régime de celle-ci, et à travailler d'une manière constructive. Il sera employeurs des secteurs privé et public se conforment aux dispositions l'équité en matière d'emploi devrait également l'aider à vérifier que les La clarification du mandat de la Commission dans la nouvelle Loi sur s'améliorera d'une manière constante au cours des prochaines années. cas de douzaines de plaintes, la représentation des groupes défavorisés sujet d'examens, et les règlements déjà atteints ou imminents dans le pense que, étant donné le nombre important d'ententes conclues au Commission demeure tout de même assez optimiste dans l'ensemble et Malgré ces réflexions assez sombres au sujet du secteur public, la

La disparité salariale est une illustration frappante de l'axiome selon lequel il peut y avoir traitement discriminatoire même si l'intention n'y est vraisemblablement pas. La plupart d'entre nous s'accordent pour reconnaître que la rémunération est très étroitement liée à l'offre et à la demande. Elle subit aussi l'effet de toute une panoplie d'autres sécurité, le degré d'effort physique ou intellectuel nécessaire, les responsabilités particulières, et ainsi de suite. Mais il n'est pas moins manifeste que, pour un bon nombre de professions, les salaires courants sont déterminés depuis toujours selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes.

SALARITE SALARIALE

intermédiaires et de 9,7 pour 100 pour les personnes handicapées dans le cas des emplois de bureau. Ces résultats figurent parmi les meilleurs que la Commission ait jamais vus.

Ce nouvel engagement s'est en outre traduit par une meilleure coopération entre la Commission et les employeurs assujettis à la Loi. En tout, seize examens conjoints ont été menés à bien, portant aur quelque 300 000 emplois. Cela comprend deux nouvelles ententes conclues en 1995 avec le Conseil national de recherches et la Gendarmerie royale du Canada. Dans chaque cas, nous avons travaillé en étroite collaboration avec l'employeur pour déterminer les secteurs en étroite collaboration avec l'employeur pour déterminer les secteurs mesures correctrices prévues étaient appropriées. Des examens volontaires ont également commencé cette année à CTV, à Télévolonte et à la Société canadienne des postes.

En tout, la Commission a maintenant résolu avec succès vingt-cinq cas où les représentants des groupes désignés se sont servis des résultats des données des employeurs sur la représentation pour déposer des plaintes officielles de discrimination. La plupart de ces plaintes ont abouti à des règlements comportant un plan d'équité en matière d'emploi. En 1995, on est arrivé à une solution dans le cas des plaintes sciences et de la technologie, la Bibliothèque nationale et le ministère des Anciens combattants, ainsi que dans le litige opposant Action Travail des Femmes à la société CP Rail. Dans le cas de cinq autres plaintes, des négociations étaient en cours à la fin de l'année.

Nous simerions bien pouvoir dire que tous les employeurs reconnaissent que la voie de la coopération est la meilleure. Malheureusement, un petit nombre d'entre eux (Lignes aériennes Canadien International, CP Rail, Canadien Pacifique Express et Transport Limitée, Air Canada et Greyhound) ont préféré affecter de précieuses ressources à une contestation judiciaire de la compétence de la Commission à l'égard des plaintes. Cette décision est encore plus inexplicable quand on connaît les dispositions de la nouvelle Loi.

Du côté de Conseil du Trésor et des ministères fédéraux, les choses avancent également à pas de tortue. Le gouvernement fédéral — ce n'est pas la première fois que la Commission se voit dans l'obligation de le signaler — est celui qui tarde le plus à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Ce qui est assez incroyable, quand on pense qu'après tout c'est lui qui est à l'origine de la législation dans ce domaine. Ni les résultats atteints par les ministères fédéraux, ni la coopération des autorités centrales ne sont à la hauteur d'une institution qui en fait devrait mener le bal.

conclusion, on peut invoquer le fait suivant: la proportion des personnes handicapées parmi les cessations d'emploi a été supérieure au taux de recrutement très faible de 1994 (1,6 pour 100). Il faut souligner par ailleurs que le taux d'emploi, au sein de ce groupe, est d'une manière générale inversement proportionnel à la gravité des déficiences. Cela veut dire que même une représentation globale élevée ne se traduit pas nécessairement par un grand nombre d'occasions d'emploi pour les personnes ayant des déficiences sérieuses.

Le seul élément encourageant, dans ce tableau peu reluisant, c'est que le revenu moyen des hommes handicapés était identique au revenu moyen de la main-d'œuvre masculine dans son ensemble. Le revenu des femmes handicapées, en revanche, était inférieur de plus de 5 pour 100 à la moyenne pour l'ensemble des femmes faisant partie de la main-d'œuvre visée par la Loi — moyenne qui se situe déjà de 25 à 30 pour 100 de moins que la moyenne masculine.

Après le déclin observé l'an dernier, la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique est remontée à 3,2 pour 100 en mars 1995 — soit à un niveau très légèrement supérieur au taux de 3,1 pour 100 relevé deux ans auparavant. Mais ce taux demeure bien loin du taux de disponibilité, et n'est pas de beaucoup supérieur au taux de représentation de 2,7 pour 100 de 1987. La situation est la même en ce qui a trait à la proportion des recrutements qui, à 1,8 pour 100, ne dépasse que d'un dizième de point de pourcentage le taux décourageant de l'an dernier.

ON CHANGEMENT D'ATTITUDE

Lorsque l'on regarde les données brutes relatives aux huit dernières années, on peut légitimement s'interroger sur les progrès véritablement accomplis. À quelques exceptions près dans le cas des femmes et des minorités visibles, les gains ont été extrêmement lents. Certains indices cours. L'engagement croissant des chefs d'entreprise canadiens cours. L'engagement croissant des chefs d'entreprise canadiens l'équité en matière sentir ses effets dans l'attitude générale à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Ainsi que l'écrivait un éditorialiste du l'équité en matière d'emploi. Ainsi que l'écrivait un éditorialiste du dépassent les laiüs optimistes des responsables des ressources masines; [ils] suscitent beaucoup d'attention parmi une nouvelle génération de dirigeants, qui croient personnellement à la nécessité de génération de travail accessible à tous et à toutes. »

Les résultats atteints cette année par la Banque de Montréal montrent l'effet que peut avoir un bon plan d'équité en matière d'emploi, soutenu par la haute direction et doté de ressources appropriées. Selon les rapports présentés à la Commission, la Banque a obtenu un taux de recrutement de 7,6 pour 100 pour les Autochtones aux postes de cadres

partie de minorités visibles qui ont été embauchées dans les secteurs des banques et des communications. Il est néanmoins manifeste qu'une large gamme d'organisations tiennent compte de la diversité grandissante de la population canadienne, ce qui bien entendu est en soi encourageant.

Déjà en 1987, la présence des minorités visibles dans les emplois de la catégorie dite « professionnelle » était supérieure à leur taux de disponibilité global. Elles ont continué à faire bonne figure sous ce rapport en 1994, peut-être parce que les diplômés universitaires sont plus nombreux, en proportion, parmi les personnes appartenant à ce groupe que dans la population en général. En revanche, les données les plus récentes montrent aussi que, après huit ans, leur représentation plus récentes montrent aussi que, après huit ans, leur représentation parmi les cadres unfermédiaires et les cadres supérieurs demeure faible et que les gains réalisés à cet égard sont très modestes. Comme c'est souvent le cas, la seule exception est celle du secteur bancaire, dans lequel la représentation parmi les postes de cadres intermédiaires n'est pas loin d'avoir doublé, dépassant légèrement 10 pour 100.

Les niveaux de revenus pour les hommes et les femmes faisant partie de minorités visibles sont encore quelque peu inférieurs à ceux de l'ensemble des hommes et des femmes de la main-d'œuvre relevant de la sphère de compétence fédérale. L'écart salarial, dans le cas des hommes appartenant à ce groupe, qui était de 2 pour 100 en 1987, a grimpé à 4 pour 100 en 1994.

Les progrès réalisés par les minorités visibles au sein de la fonction publique sont remarquablement lents. Depuis 1987, leur niveau de représentation est petit à petit passé de 2,7 pour 100 à 4,1 pour 100, 9,0 pour 100. Après un net déclin en 1993, leur proportion dans les recrutements a crû très légèrement au cours des deux dernières années : elle atteignait alors 2,9 pour 100, ce qui est bien inférieur au taux de disponibilité. Le taux de représentation de 2,4 pour 100 pour ce groupe dans les postes de cadres supérieurs est encore moins encourageante.

Les personnes handicapées

En ce qui concerne les personnes handicapées, les gains dont nous pouvons faire état n'ont rien de vraiment réjouissant : 2,6 pour 100 en 1994, contre 1,6 pour 100 en 1987. Sans doute cela correspond-il à une augmentation des deux tiers, mais le niveau de représentation des personnes ayant des déficiences est très loin de correspondre au taux de disponibilité, qui est de 6,5 pour 100. Au surplus, l'augmentation observée pendant la période de huit ans résulte sans doute davantage d'une auto-identification croissante ainsi que de l'utilisation d'une définition exagérément large de la déficience par certains employeurs, que de l'arrivée de nouvelles personnes handicapées. À l'appui de cette que de l'arrivée de nouvelles personnes handicapées. À l'appui de cette

moyen des hommes autochtones correspondait à un peu plus de 90 pour 100 de celui de l'ensemble des employés du sexe masculin en 1987, cette proportion est tombée à un peu plus de 85 pour 100 en 1994. La rémunération relative des femmes autochtones, qui était déjà faible, a également décliné.

À mesure que s'accroît le nombre d'Autochtones faisant partie de la population active (leur proportion pourrait bien atteindre 4 pour 100 au moment du prochain recensement), il apparaît clairement qu'il faudra parvenir à un meilleur rythme de progrès tant sur le plan de la représentation que sur celui des salaires au cours des prochaines années si nous voulons mettre un terme à la marginalisation économique des hutochtones du Canada.

Il est quelque peu encourageant de constater que si le nombre de fonctionnaires fédéraux a globalement diminué, on compte près de 300 Autochtones de plus que l'an dernier dans la fonction publique. La représentation était de 2,0 pour 100 en mars 1994; elle était de 2,2 pour 100 en mars de cette année. Cependant, si les Autochtones forment 2,6 pour 100 des recrutements — proportion identique à leur taux de disponibilité en ce qui a trait aux emplois de la fonction publique — les cessations d'emploi sont encore une fois demeurées démesurément élevées, et l'augmentation numérique tient sans doute à une meilleure devées, et l'augmentation numérique tient sans doute à une meilleure que le taux de représentation est faussé par le grand nombre que le taux de représentation est faussé par le grand nombre d'Autochtones travaillant au ministère des Affaires indiennes.

Les minorités visibles

Depuis 1987, le nombre total de personnes faisant partie des minorités visibles qui sont employées dans les secteurs de compétence fédérale a augmenté d'environ 66 pour 100, passant de 29 663 à 49 274. Leur rapproche maintenant de leur taux de disponibilité au sein de la proportion est passée de 5 pour 100 à plus de 8 pour 100, et elle se population active, qui est d'environ 9 pour 100. Mais dans ce cas d'activité : leur représentation dans le secteur bancaire se situait à 13,7 pour 100 en 1994, tandis qu'elle n'était que de 4,3 pour 100 dans le secteur des transports — ce taux étant tout de même le double de celui de 1987. Leur proportion dans le secteur des communications (7,2 pour 100) et dans le secteur « autres » (6,2 pour 100) a crû, respectivement, 100) et dans le secteur « autres » (6,2 pour 100) a crû, respectivement, de 3,2 et de 3,7 points de pourcentage pendant la période de huit ans.

Les progrès réalisés sur le plan de la représentation des minorités visibles sont attribuables à la proportion relativement élevée des recrutements qui concernent ce groupe. Le chiffre global de 8,8 pour 100 en 1994 est surtout le résultat du nombre de personnes faisant

encore à environ vingt-cinq cents pour chaque dollar. Les différences étaient souvent plus grandes encore dans le cas du revenu réel, puisque 23 pour 100 des femmes qui travaillent occupaient des employés du sexe partiel, alors que 8 pour 100 seulement de tous les employés du sexe masculin appartenaient à cette catégorie.

durée déterminée dans la fonction publique. qenx fois plus de femmes que d'hommes occupaient des postes de représentation des femmes est demeurée à 13,4 pour 100. Par ailleurs, fortement non-traditionnels faisant partie du groupe « exploitation », la que 19,1 pour 100 et 29,5 pour 100, respectivement. Pour les emplois extérieur, les femmes ne constituaient dans les deux premiers groupes sexes étaient presque également représentés dans le groupe du service groupes de l'administration et du service extérieur. Alors que les deux direction, les groupes scientifique et professionnel, ainsi que dans les continué de croître — lentement, il est vrai — dans le groupe de exerçaient ces femmes. Comme auparavant, leur représentation a 100. Mais il faut bien évidemment se demander aussi quels emplois précédente — le taux de disponibilité se situant quant à lui à 47,3 pour légèrement augmenté: 47,4 pour 100, contre 47,0 pour 100 l'année fonctionnaires fédéraux, la représentation globale des femmes a public. En mars 1995, malgré une baisse générale du nombre de La situation des femmes continue aussi de progresser dans le secteur

Les Autochtones

sein de la main-d'œuvre relevant de la sphère de compétence fédérale. à faire pour qu'ils se sentent davantage en confiance et bien établis au caractérise ce groupe. Cela semble indiquer qu'il reste encore beaucoup entravés par le taux de cessation d'emploi disproportionné qui l'année précédente. Les progrès des Autochtones ont en plus été proportion dans les recrutements, en 1994, n'était pas meilleure que deça du taux de disponibilité, que l'on situe à 3,0 pour 100. Et leur quatre fois supérieur à ce qu'il était en 1987, mais il demeure bien en Il est vrai que leur taux de recrutement (1,9 pour 100) est presque de leur taux de disponibilité au sein de la population active canadienne. période de huit ans, elle ne correspond toujours qu'à environ un tiers augmentation, passant de 0,7 pour 100 à 1,1 pour 100 pendant la représentation au sein de l'ensemble de la main-d'œuvre a connu une qui relèvent de la sphère de compétence fédérale. Si leur chances en ce qui concerne l'attribution des emplois dans les secteurs Chose certaine, les Autochtones ne jouissent pas de l'égalité des

Les légers gains obtenus sur le plan de la représentation ont été répartis d'une manière relativement égale entre les groupes professionnels, mais comme auparavant, les Autochtones avaient beaucoup plus de chances que les autres d'occuper des emplois de bureau et des emplois consistant dans un travail manuel. D'autre part, alors que le revenu

années. Pour la cinquième année de suite, le nombre des cessations d'emploi a été supérieur au nombre de recrutées (et plus d'un demimillion depuis l'adoption de la Loi). Ce ne sont donc pas les occasions d'améliorer la représentation des quatre groupes qui ont manqué.

Tel est le contexte dans lequel il convient d'apprécier les progrès réalisés cette année. La Commission serait la première à se réjouir si elle pouvait annoncer que huit années d'efforts ont permis l'élimination de tous les obstacles à l'emploi. De toute évidence, ce n'est pas le cas, mais il y a quand même, ici et là, quelques réalisations qui valent d'être signalées.

Les femmes

Il n'y a aucun doute que la représentation des femmes dans la maind'eauvre relevant de la sphère de compétence fédérale s'est améliorée: elle est passée de 41,1 pour 100 en 1987 à 44,4 pour 100 en 1994. Bien que ce taux demeure légèrement inférieur à l'estimation la plus récente du taux de disponibilité (46 pour 100), il correspond à une sugmentation substantielle (9 pour 100) du nombre total de femmes au sein de la main-d'œuvre visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi — étant donné que pendant la même période, l'emploi a diminué de 5 pour 100 chez les hommes.

Le tableau d'ensemble dissimule néanmoins d'importantes inégalités. La représentation des femmes varie énormément d'un secteur d'activité à l'autre : leur proportion extrêmement élevée dans le secteur bancaire (76 pour 100), non seulement fausse la moyenne, mais tend à transports, où malgré de modestes progrès, les femmes ne forment abstraction, dans le calcul, des emplois de bureau qui sont traditionnellement occupés par des femmes, la représentation des traditionnellement occupés par des femmes, la représentation des femmes tombe encore : elle n'atteint alors que 14 pour 100 dans les femmes tombe encore : elle n'atteint alors que 14 pour 100 dans les C'est seulement dans le secteur bancaire que les femmes occupent plus de la moitié des postes de cadres intermédiaires et des emplois professionnels.

Quelle est la situation dans le cas des emplois de cadres supérieurs? Il est vrai que l'on note une certaine amélioration : la présence des femmes aux postes de haute direction a crû de façon marquée, passant de 4,8 pour 100 en 1987 à 12,3 pour 100 en 1994. Mais cela ne correspond toujours qu'à la moitié du taux de disponibilité, que l'on situe à près de 25 pour 100. Et même si les femmes ont continué à grimper lentement dans l'échelle salariale, l'écart salarial global entre grimper lentement dans l'échelle salariale, l'écart salarial global entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein correspondait

la personne. à une application adéquate de la législation relative aux droits de tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada. Il demeure essentiel existe depuis près de vingt ans; sa légalité a été confirmée par les régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce pouvoir remédiatrices, normalement conféré aux tribunaux constitués sous le erreur de supprimer le pouvoir de prononcer des ordonnances droits. Pour des raisons semblables, la Commission croit que c'est une processus de réparation lorsqu'ils estiment qu'ils sont lésés dans leurs ouvert et démocratique que les simples citoyens puissent initier un refuse l'égalité des chances. Il est en effet essentiel dans tout système plaintes dans des cas où ils ont des motifs sérieux de croire qu'on leur désignés. Cela prive injustement les Canadiens du droit de déposer des statistiques indiquant une sous-représentation sensible des groupes la personne interdiraient les plaintes fondées sur des données que des modifications corrélatives à la Loi canadienne sur les droits de

devront être respectées sous peine de sanctions. C'est tout autre chose que d'imposer des normes arbitraires qui termes, les objectifs sont un volet essentiel de toute bonne gestion. en sorte que les résultats correspondront aux objectifs. En d'autres stratégie publicitaire, ou prendre de nouvelles mesures propres à faire d'affaires, les responsables pourront apporter des correctifs à leur réalisation de ces objectifs; en suivant la progression du chiffre trait au chiffre d'affaires, puis prend les mesures propres à favoriser la d'action. Par exemple, une entreprise se donne des objectifs en ce qui a progrès réalisés puis décider des correctifs à apporter à leur plan viser — un étalon à l'aune duquel les employeurs peuvent mesurer les font elles aussi fausse route. Un objectif, c'est quelque chose qu'il faut différence véritable entre les « quotas » et les « objectifs numériques » égard à leur mérite ». Les personnes qui pensent qu'il n'existe pas de fonction publique « à embaucher ou promouvoir des personnes sans tribunal ne peuvent imposer un quota à l'employeur, ni obliger la explicitement énoncé, à l'alinéa 33 (1) c), que ni la Commission ni le professionnelle devraient prendre le temps de lire la nouvelle Loi : il est équivaut à la fixation de quotas arbitraires sans égard à la compétence Ceux et celles qui pensent encore que l'équité en matière d'emploi

LE POINT SUR LES PROGRÈS RÉALISÉS

Les employeurs relevant de la sphère de compétence fédérale ont présenté cette année leur huitième rapport annuel sur la représentation, le recrutement, la promotion et la cessation d'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a également fourni des données semblables sur la fonction publique fédérale. En tout, 343 employeurs fédéraux ont déclaré employer tout près de 600 000 Canadiens, tandis que la fonction publique en emploie quelque 218 000. Les employeurs — nous no le le savons que trop — licencient du personnel depuis quelques

Il semble que cette approche modérée ait aussi contribué à faire reconnaître à certains employeurs, non seulement la valeur intrinsèque de l'équité en matière d'emploi, mais aussi les avantages afférents. L'Association des banquiers canadiens, par exemple, dans un mémoire remis au Comité parlementaire chargé d'étudier la nouvelle Loi, a fait les observations suivantes:

La Loi de 1986 a incité les banques, en tant qu'employeurs, à réévaluer leurs normes et leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines et à continuer d'élargir la portée de leurs programmes de recrutement, posant ainsi les prémisses du développement et de la gestion d'une main-d'œuvre vraiment diversifiée — objectif crucial de tout employeur de choix dans les années 1990.

Malgré tout, il serait naïf de supposer que l'équité en matière d'emploi va maintenant de soi, ou qu'elle l'a emporté sur toutes les critiques. On commence toutefois à reconnaître qu'elle est à tout le moins susceptible d'entrebâiller certaines portes qui, sans raison valable, étaient auparavant extrêmement étroites. Dans cette perspective, il est peutêtre plus facile de mesurer les progrès réalisés en 1995, et de définir les ôbjectifs que nous pouvons nous fixer à partir de là.

KEVISION DE LA LOI

nécessaire pour résoudre les différends qui subsistent. tribunal demeurant possible si la Commission ou l'employeur l'estime consensus, on le voit, est l'approche privilégiée, l'intervention d'un règlement négocié en vue de l'obtention d'un engagement ». Le en cas de non-observation, de mettre en œuvre [...] une politique de elle précise aussi en termes explicites que la Commission « est tenue, de tribunaux des droits de la personne pour statuer sur les cas litigieux, appropriée le respect de la Loi. Bien que la Loi autorise la constitution sera clairement investie du pouvoir de contrôler de la manière désormais applicables aussi à la fonction publique, et la Commission secteur privé relevant de la sphère de compétence fédérale seront sensiblement renforcée. Des dispositions qui s'appliquaient déjà au une nouvelle version de la Loi en décembre, cette impulsion a été sur l'équité en matière d'emploi de 1986. Quand le Parlement a adopté à se donner un programme de cette nature a été l'adoption de la Loil'équité en matière d'emploi, que l'impulsion majeure qui les a amenés d'une étude du Conference Board du Canada sur la mise en œuvre de De nombreux employeurs ont indiqué bien candidement, dans le cadre

La Commission a toujours quelques réserves au sujet de ce texte. Ainsi, un décret sera nécessaire pour que la Loi soit applicable aux Forces armées canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada, et cette exemption nous paraît difficilement justifiable. Nous déplorons aussi exemption nous paraît difficilement justifiable. Nous déplorons aussi

L'ÉQUITÉ AU TRAVAIL

ĽÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

À titre de première tentative systématique pour supprimer le manque d'équité dans la composition des effectifs relevant de la sphère de compétence fédérale, la Loi sur l'équité en matière d'emploi — adoptée il y a près de dix ans au moment où ces lignes sont écrites — a bien servi notre pays. Les résultats sont mitigés, c'est vrai, mais il est indubitable que des progrès véritables ont été accomplis sur le plan de l'égalité des chances, objectif visé par ce texte législatif. L'approbation par le Parlement d'une nouvelle version de la Loi, à la fin de l'année, constitue un pas de plus. C'est l'occasion de jeter un regard rétrospectif sur ce qui a été réalisé, et sur ce que le nouveau texte pourrait nous permettre de faire.

Il convient toutefois de dissiper auparavant certaines idées fausses qui entourent toute cette question. On assimile souvent, par exemple, l'équité en matière d'emploi à l'action positive. Or, en théorie comme dans la pratique, les approches adoptées au Canada et aux États-Unis diffèrent considérablement. Il existe du reste des différences même sur le plan du dessein poursuivi : les Américains comme les groupes qui sont souhaitent améliorer les possibilités d'emploi pour les groupes qui sont défavorisés à cet égard, mais aux États-Unis on s'est soucié dans une bien plus large mesure que chez nous de corriger les injustices passées américaine, dès le départ, a été beaucoup plus normative et moins américaine, dès le départ, a été beaucoup plus normative et moins souple. Le régime américain s'est toujours caractérisé par la façon dont il punit l'inobservation de la loi, et par son penchant pour les litiges — et cela a eu tendance à encourager les tribunaux à imposer ce qui constitue en fait des quotas.

Dans le cas du Canada, la Commission a toujours insisté sur les trois points suivants :

- l'objectif consiste à encourager les employeurs à avoir recours dans une juste proportion à des personnes *qualifiées* appartenant à chaque groupe, dans la mesure où l'on peut en trouver dans la main-d'œuvre en général;
- l'intention du législateur;

 l'intention du législateur;
- la meilleure façon de se conformer à la loi et de loin —
 consiste à travailler de concert avec la Commission et les
 représentants des groupes afin d'agrandir le bassin de
 candidats qualifiés parmi lesquels l'employeur pourra recruter
 son personnel.

niveau de vie semblable, compte tenu aussi de tous les impôts, les subventions, les crédits et les déductions.

En mai, la Cour suprême a rendu sa décision sur une contestation en vertu de la Charte des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu prévoyant que le bénéficiaire de paiements de pension alimentaire déduire ces mêmes paiements aux fins de l'impôt. En 1992, la Cour déduire ces mêmes paiements aux fins de l'impôt. En 1992, la Cour n'avait pas pour effet « de créer un préjudice ou un fardeau ou désavantage » à l'appelante pour ce qui est de la pension alimentaire désavantage » à l'appelante pour ce qui est de la pension alimentaire décision à cinq contre deux, que l'article en question de la Loi de décision à cinq contre deux, que l'article en question de la Loi de l'impôt sur le revenu ne violait pas les droits à l'égalité garantis par la l'impôt sur le revenu ne violait pas les droits à l'égalité garantis par la Charte. Pour plus de renseignements, voir à la page 82.

Dans l'intervalle, le ministre de la Justice a déclaré au Parlement en avril que le gouvernement présenterait bientôt des mesures visant à améliorer le système actuel de pensions alimentaires pour enfants de trois façons: l'introduction de lignes directrices relatives aux pensions alimentaires pour enfants; de nouvelles règles pour l'imposition des paiements de pension alimentaire; et de nouvelles mesures d'application de la loi pour la perception auprès des parents en défaut des paiements de pension alimentaire ordonnés par le tribunal. Ces des paiements n'ont pas encore été présentés.

toujours pas de lignes directrices relatives aux pensions alimentaires pour enfants, la valeur du crédit d'impôt pour enfants subit une érosion, et les dépenses fédérales pour les garderies ont été plafonnées. Campagne 2000 exhortait notamment le gouvernement à maintenir les crédits d'impôt pour enfants, à établir un grand programme national de garderies et à mettre sur pied un « fonds d'investissement social » pour les enfants. Le groupe a ensuite envoyé une lettre au Premier ministre en citant le rapport des Nations Unies et en faisant observer que les Nations Unies ont déclaré 1996 l'Année internationale pour citant le rapport des la pauvreté. Il conviendrait particulièrement dans les circonstances que le gouvernement prenne un engagement sans circonstances que le gouvernement prenne un engagement sans équivoque pour réduire et prévenir la pauvreté chez les enfants.

Sur une note plus favorable, le ministre du Développement des ressources humaines a effectivement annoncé en décembre que le gouvernement offrira aux provinces et territoires des sommes s'élevant jusqu'à 630 millions de dollars, pour une période de trois à cinq ans, supplémentaire de 72 millions de dollars sur trois ans ira aux communautés autochtones pour la création de 4 300 nouvelles places en garderie et pour l'amélioration de 1 700 places déjà existantes. Des en garderie et pour l'amélioration de 1 700 places déjà existantes. Des parderie et pour l'amélioration de 1 700 places déjà existantes. Des permanentes de 36 millions de dollars seront disponibles après après période initiale de trois ans.

TES BENZIONS YTIMENTYIKES BONK ENEVALS

garde, de façon à ce que chaque membre de la famille bénéficie d'un qui devrait être transféré du parent qui n'a pas la garde à celui qui a la conséquent entériné une formule selon laquelle serait fixé le montant semblables font l'objet de décisions très différentes. Le Comité a par situations où des familles monoparentales dans des circonstances montant suffisant de la pension alimentaire, de sorte qu'il existe des le système actuel, il appartient largement aux juges de décider du famille augmentent sensiblement lorsqu'un adulte quitte le foyer. Avec rapport à ce sujet. Il a constaté que les coûts reliés aux enfants pour une Comité fédéral-provincial-territorial du droit de la famille a publié un enfants. En janvier cette année, après quatre années d'études, le simplement pas compte des coûts « réels » associés aux soins des divorce. » Elle ajoutait que dans bien des cas, l'on ne tenait tout et d'enfants éprouvent des difficultés financières à la suite d'un saurait donc fermer les yeux sur la réalité, soit que nombre de femmes ce qui suit : « En matière de pension alimentaire pour enfants, on ne hausse de la pension alimentaire pour enfants. La Cour a fait observer Cour suprême dans une décision de 1994 portant sur une demande de enfants. La nécessité de changements à cet égard a été évoquée par la consisterait à réformer le système des pensions alimentaires pour L'un des moyens pratiques de réduire la pauvreté chez les enfants

adopté, aux échelons fédéral, provincial et territorial, des lois sur les droits de la personne. Le comité a ajouté qu'il se réjouissait de l'établissement du Bureau des enfants et de son rôle pour faire en sorte que la Convention soit prise en compte dans les politiques gouvernementales.

En revanche, le Comité a exprimé ses réticences au sujet de la situation au Canada dans plusieurs domaines. Dans un premier cas, il semble y avoir une augmentation de la pauvreté chez les enfants au Canada, surtout parmi les groupes déjà défavorisés. On a exhorté le Canada à « mettre tout en œuvre pour que toutes les familles, en particulier les familles monoparentales, disposent de ressources et de moyens matériels suffisants. » On s'inquiète aussi de l'incidence croissante du suicide chez les jeunes Canadiens en général, de même que du taux aucide chez les jeunes Canadiens en général, de même que du taux anormalement élevé de mortalité infantile et de suicide chez les enfants dans les communautés autochtones.

LA PAUVRETÉ CHEZ LES ENFANTS

Ce ne sont pas seulement les Mations Unies qui ont mentionné en 1995 que la pauvreté des enfants est un problème au Canada. En février, le Comité permanent du développement des ressources humaines a déclaré ce qui suit :

[Le Canada] n'en fait tout simplement pas assez pour ... assurer [aux enfants] un avenir prometteur ... Alors que près d'un cinquième des enfants canadiens vivent au-dessous du seuil de faible revenu, le bilan de l'intérêt que nous avons manifesté à l'égard de nos enfants et de leur avenir, par comparaison avec celui d'autres pays industrialisés relativement prospères, est tout simplement inacceptable.

Le Comité a alors conclu que le gouvernement devrait accorder la plus haute priorité aux besoins des familles pauvres : les parents, surtout les femmes, devraient avoir accès à l'emploi ou à de meilleures possibilités d'éducation et de formation, et ce, « avec l'assurance que leurs enfants sont entre bonnes mains ». Au nombre des recommandations du Comité, il y avait un supplément du revenu d'emploi et une hausse du financement des garderies de qualité, une fraction des fonds fédéraux devant être nettement consacrée aux services de garde pour les enfants autochtones et les enfants handicapés.

Plus tard dans l'année, Campagne 2000 — une coalition de groupes qui fait le suivi d'une résolution de la Chambre des communes adoptée en 1989 prévoyant l'élimination de la pauvreté chez les enfants d'ici l'an 2000 — a signalé que, même si le nombre d'enfants vivant en deçà du scuil de faible revenu en 1994 a diminué légèrement par rapport à l'année précédente, il était encore d'un tiers plus élevé qu'en 1989, au moment où la résolution a été adoptée. Six ans plus tard, il n'existe moment où la résolution a été adoptée. Six ans plus tard, il n'existe

pas légitimement obligées, pour des raisons professionnelles, d'appliquer cette politique de retraite. Le ministère de la Défense nationale a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel fédérale, qui entendra l'affaire en 1996.

En décembre, la Cour d'appel fédérale a publié sa décision dans une troisième affaire, Cranston et al. c. Canada, au sujet de vingt-six pilotes et agents de bord qui ont été mis à pied lorsque leur emploi a été transféré du ministère des Transports aux Forces canadiennes. Ils seulement quatre ans de moins que l'âge de la retraite obligatoire dans les Forces armées, soit cinquante-cinq ans. En 1993, un tribunal des droits de la personne a conclu qu'il n'existait aucune preuve que l'âge de fait le motif de la mise à pied des plaignants, mais cette décision a été renversée par la Cour fédérale, dont la décision a ensuite été maintenue par la Cour d'appel fédérale. L'affaire sera par conséquent renvoyée à un autre tribunal pour être examinée en fonction du dossier.

Sur un plan plus général, la Commission a recommandé à maintes reprises au Parlement de modifier les règles relatives à la retraite obligatoire dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, tout au moins pour que l'on puisse tenir compte des cas individuels, ce qui est crucial pour le respect des droits à l'égalité. Étant donné que le nombre de personnes qui souhaitent continuer à travailler après l'âge habituel ouvrant droit à une pension devrait rester modeste, il n'est sûrement pas hors de notre portée de faire droit à ceux qui sont injustement pénalisés par un processus arbitraire et rigide qui tend à laisser pour compte la personne.

TES DROILS DE L'ENEVAL

de l'enfant dans la Charte canadienne des droits et libertés et pour avoir Notre pays a aussi été loué pour avoir renforcé la protection des droits dans la convocation du Sommet mondial de 1990 pour les enfants. a joué un rôle de premier plan dans la rédaction de la Convention et sauvegarde des droits de l'enfant. » Le comité a reconnu que le Canada des droits de la personne, il n'est pas de devoir plus important que la a fait observer que « [p]our les pays qui se consacrent à la protection Unies en mai, le représentant permanent du Canada aux Nations Unies cette année. Comparaissant devant le comité responsable des Nations rapport a été présenté en 1994 et a été examiné par les Nations Unies rapports sur les mesures prises pour sa mise en œuvre. Le premier 1991. Le gouvernement est ainsi tenu depuis lors de présenter des Nations Unies sur les droits de l'enfant, que le Canada a ratifiée en protection sur le plan international découle de la Convention des législatives sur les droits de la personne que par la Charte. La Les droits de l'enfant au Canada sont protégés tant par les dispositions

verser des prestations d'assurance-chômage plus élevées, elle devient manifestement un plus lourd fardeau pour les finances publiques. Rien de tout cela n'est compatible avec le projet d'une société dans laquelle tous doivent être traités également peu importe l'âge. Il faudra porter plus d'attention aux besoins particuliers des travailleurs plus âgés pour que les programmes d'emploi et de recyclage répondent à leurs besoins et les amènent ainsi à reprendre leur contribution économique à une société saine.

âgées sont un exemple notable. situation économique des groupes déjà défavorisés, dont les femmes règles, pour ne pas mentionner son simple devoir de ne pas aggraver la répercussions différentes pour les deux sexes de toute modification des Conférence de Beijing selon lesquels il pèserait très attentivement les devons rappeler au gouvernement ses engagements consécutifs à la Personne ne nie l'importance de la responsabilité fiscale, mais nous aucune autre source de revenu de retraite que les régimes de l'Etat. ne sont pas moins aiguës, surtout du fait que les femmes n'ont souvent répercussions de la réforme des pensions pour l'autonomie des femmes financièrement, ce qui nuirait à leur statut au sein du couple. » Les l'assurance-chômage. Elles dépendraient donc encore plus de leur mari cet égard, «... [les femmes] risqueraient de perdre leur droit à Le Comité a expliqué en particulier que, s'il y avait un changement à examinait les options pour la réforme du régime d'assurance-chômage. rejetée par le Comité permanent cette année, au moment où il a l'air de prime abord. Une proposition semblable a été examinée et d'une proposition attrayante, mais elle n'est pas aussi simple qu'elle en plutôt que du revenu particulier. Pour des raisons évidentes, il s'agit prestations de sécurité de la vieillesse en fonction du revenu familial régime de pension de l'État. On songe par exemple à calculer les Autre sujet d'inquiétude manifeste : la possibilité que soit modifié le

LA RETRAITE OBLIGATOIRE

La Commission demande depuis longtemps que soit amendée la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'éliminet les dispositions mettant les régimes de retraite obligatoire à l'abri des allégations de discrimination en raison de l'âge. Cela ne s'est pas produit, et nous ne est toujours aux prises avec un certain nombre de plaintes relatives à la retraite obligatoire, dont trois sont actuellement devant les tribunaux. Dans Bell et Cooper c. les Lignes aériennes Canadien, la cause de deux plaignants qui ont été forcés de prendre leur retraite à soixante ans sera entendue par la Cour suprême du Canada en 1996. Un deuxième cas, entendue par la Cour suprême du Canada en 1996. Un deuxième cas, canadiennes, porte sur dix militaires qui ont été obligés de prendre leur retraite à l'âge fixé pour leur grade; un tribunal des droits de la retraite à l'âge tixé pour leur grade; un tribunal des droits de la personne et la Cour fédérale ont établi que les Forces armées n'étaient personne et la Cour fédérale ont établi que les Forces armées n'étaient

famille qui est redéfinie. Cette crainte n'est pas fondée à notre avis : ce n'est pas parce que l'on accorde des avantages sociaux aux couples de même sexe que l'on remet en question la notion de « mariage » ou de « conjoint »; ni que l'on encourage un mode de vie particulier. On ne fait que consentir les avantages — ni plus, ni moins — aux personnes qui vivent une relation laquelle, comparativement à celle des couples hétérosexuels qui sont conjoints de fait et qui touchent ces avantages, ne diffèrent qu'en fonction de l'orientation sexuelle.

Violence

L'an dernier, le gouvernement fédéral a présenté un projet de loi sur les crimes haineux et, en juin de cette année, le projet a été adopté. Pendant que le projet faisait l'objet de discussions au Parlement, on s'est beaucoup interrogé si de telles dispositions n'engendraient pas une situation particulière pour les homosexuels ou ne cautionnaient pas un certain mode de vie. En fin de compte, nous espérons qu'il est clair que le but est très différent et que, en donnant instruction à un juge de le but est très différent et que, en donnant instruction à un juge de le but est très différent et que, en donnant instruction à un juge de sentier compte d'un motif inspiré par la haine dans l'imposition d'une sentence, on ne fait que se conformer aux principes légaux en vigueur au Canada et dans d'autres pays avec lesquels nous aimons vigueur au canada et dans d'autres pays avec lesquels nous aimons nous comparer.

Notre monde change à une vitesse parfois vertigineuse. Les hypothèses que nous posons quand nous sommes jeunes — ce que nous envisageons pour notre vie et notre travail — sont plus que jamais démenties par des transformations socio-économiques que nous aurions pu difficilement prévoir. À certains égards, les Canadiens plus âgés se retrouvent à l'avant-garde de ce voyage extraordinaire et, pour veiller à leurs droits à l'égalité, il faut avant tout faire en sorte que nos systèmes juridiques et administratifs, de même que nos services communautaires, soient véritablement à la hauteur des réalités d'aujourd'hui — et de demain.

LE RESPECT DE NOS AÎNÉS

Le monde du travail est l'exemple le plus frappant de ce phénomène. De nombreux travailleurs âgés ont été durement frappés par le recul économique des dernières années et ils sont tout particulièrement vulnérables au chômage de longue durée, avec tout ce que cela implique pour la dignité individuelle et la sécurité des familles. Même si parlementaire du développement des ressources humaines, aucune suggestion pratique n'a été mise de l'avant. Quand une personne est sans emploi pour une longue période, non seulement subit-elle des tribulations économiques et personnelles, mais, comme l'État doit aussi tribulations économiques et personnelles, mais, comme l'État doit aussi

ŸCE

interjeté appel de cette décision. aux dérogations que prévoit l'article 1 de la Charte. Le SCFP a depuis l'égalité du requérant, il s'agit d'une dérogation justifiée assimilable a décidé que, même si la Loi porte atteinte effectivement aux droits à de l'impôt sur le revenu constitue une violation de la Charte. Le tribunal Cour de l'Ontario pour faire déclarer que l'article en question de la Loi était élargie. Le syndicat s'est alors adressé à la Division générale de la informé le syndicat que le régime ne serait plus agréé si la définition s'applique aux partenaires de même sexe, le ministère du Revenu a définition dans son régime de pension des employés pour qu'elle agréés. Lorsque le SCFP a demandé l'autorisation d'élargir la présentement de tels arrangements suivant les régimes de pension personnes du sexe opposé, la Loi de l'impôt sur le revenu interdit de même sexe. En restreignant la définition du terme « conjoint » aux pensions qui prévoient des prestations de survivant pour les couples revenu qui interdit à l'employeur de retenir l'impôt pour les régimes de de s'en prendre directement à une disposition de la Loi de l'impôt sur le Dans l'intervalle, le Syndicat canadien de la fonction publique a décidé

avantages sociaux aux partenaires de même sexe est discriminatoire. maintenant indique sans équivoque que le refus d'accorder des dépensés devant des tribunaux alors que la jurisprudence jusqu'à pension. Il nous semble regrettable que des fonds publics soient l'exclusion toutefois de ceux des régimes d'assurance maladie et de employés sont maintenant consentis aux partenaires de même sexe, à convention collective, plusieurs avantages dont bénéficient les Conseil a publié une directive dans laquelle il indique que, suivant la canadienne sur les droits de la personne. Vers la fin de l'année, le des prestations aux partenaires de même sexe contrevient à la Loi toujours deux plaintes suivant lesquelles le refus du Conseil d'accorder du Trésor fédéral a été plus réticent et la Commission maintient survivant, aux partenaires de même sexe. Malheureusement, le Conseil consent à accorder des prestations, y compris certaines prestations de conclu avec la Banque de Montréal un règlement suivant lequel celle-ci même sexe et la liste continue de s'allonger. Cette année, nous avons volontairement accordé des avantages sociaux aux partenaires de Un grand nombre d'employeurs principaux au Canada ont

L'oisiveté du Parlement

L'hésitation véritable dans certains milieux est intimement liée à la notion de « conjoint », comme on a pu s'en rendre compte lorsqu'un député a présenté en avril une motion portant que, « de l'avis de la afin de reconnaître légalement devrait prendre les mesures nécessaires afin de reconnaître légalement les conjoints de même sexe. » La motion a été défaite mais, dans le bref débat qui a eu lieu, on a pu constater qu'il existe une perception très répandue suivant laquelle, si des avantages sociaux sont accordés également, c'est la notion même de la avantages sociaux sont accordés également, c'est la notion même de la

ORIENTATION SEXUELLE

pour quiconque. à tous, soit qu'elle devienne une devise dévaluée de peu d'utilité l'égalité n'a pas de parti pris : soit qu'elle s'applique indifféremment autres Canadiens, mais on affirmerait sans équivoque surtout que motif, non seulement disposeraient-ils des mêmes recours que les bénéficiaient d'une protection égale contre la discrimination pour ce meilleure que l'acquiescement à l'intolérance. Si les homosexuels contre la discrimination pour ce motif est une situation à peine la Commission, l'absence actuelle d'une protection d'ordre législatif l'orientation sexuelle, rien n'a été fait jusqu'à maintenant. De l'avis de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure législatives. Malgré les promesses répétées du gouvernement de beaucoup plus d'interventions devant les tribunaux que de réformes discrimination en fonction de l'orientation sexuelle ont été le résultat améliorations relativement à la protection des Canadiens contre la Ce n'est pas la première fois que nous devons signaler que les

Les avantages sociaux pour les personnes de même sexe

L'une des formes particulières de traitement discriminatoire à laquelle s'intéresse activement la Commission est la question de l'accès égal aux avantages sociaux légalement reconnus. On a vu cette année un certain nombre de décisions rendues par des tribunaux portant sur le traitement discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle, la plus importante étant celle de la Cour suprême dans l'affaire Egan et Ciaprès. Qu'il suffise de rappeler ici que la Cour a établi unanimement ci-après. Qu'il suffise de rappeler ici que la Cour a établi unanimement que la discrimination en raison de l'orientation sexuelle est interdite suivant la Charte canadienne des droits et libertés et qu'une majorité a également jugé que le refus d'accorder des avantages aux couples de également déterminé qu'il s'agit là d'une « limite raisonnable » suivant également déterminé qu'il s'agit là d'une « limite raisonnable » suivant également determiné qu'il s'agit là d'une « limite raisonnable » suivant l'article I de la Charte et a rejeté l'appel pour ce motif.

En juin, la Cour d'appel du Manitoba a maintenu une allégation suivant laquelle le refus d'accorder des avantages sociaux à des couples de même sexe était contraire au Code des droits de la personne du Manitoba. Elle a fondé son jugement sur la partie du jugement de la Cour suprême dans l'affaire Egan, suivant laquelle le refus d'accorder tandis que la Cour a conclu que le gouvernement fédéral a établi un motif pour son refus, la question de la justification n'a pas été présentée en preuve devant l'arbitre original au Manitoba. La Cour d'appel a par conséquent renvoyé l'affaire pour décision sur cette question. L'arbitre se été désigné, mais au moment de la rédaction du présent rapport, a été désigné, mais au moment de la rédaction du présent rapport, a cette date n'avait encore été fixée pour les audiences.

carrière pour les jeunes femmes, les femmes qui reviennent sur le marché du travail et celles qui souhaitent se réorienter. Des centres pour les femmes entrepreneures ont déjà été ouverts au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, et des centres en Colombie-Britannique devraient ouvrir au début de la nouvelle année.

Cette année, les grandes banques ont adopté un code de conduite prévoyant que les femmes à qui du crédit est refusé connaissent les motifs du refus et sachent où s'adresser pour essayer d'obtenir du financement ailleurs. Les banques ont en outre consenti à offrir un processus de résolution des différends pour aider les femmes, aussi bien que les hommes, qui estiment avoir été injustement refusés l'aide financière qu'ils demandent. Les femmes qui croient que les l'aide financière qu'ils demandent. Les femmes qui croient que les de leur sexe, de leur état matrimonial ou de leur situation de famille de leur sexe, de leur état matrimonial ou de leur situation de famille peuvent aussi bien entendu déposer une plainte suivant la Loi canadienne sur les droits de la personne.

EMPLOI

À première vue, la représentation des femmes parmi les fonctionnaires fédéraux et dans les secteurs de compétence fédérale est l'une des grandes réussites du mouvement vers l'équité en emploi. Si l'on examine les chiffres de 1994, on constate que les femmes constituaient 44,4 pour 100 des employés assujettis à la Loi sur l'équité en matière amélioration importante par rapport à la situation il y a seulement huit ans. La répartition des femmes entre les secteurs industriels, les catégories professionnelles et les hiérarchies professionnelles présente toutefois une image différente. Présentes en grand nombre dans les emplois de commis et de soutien, leur nombre s'effrite de façon marquée dans les métiers et professions spécialisés, de même qu'à la marquée dans les métiers et professions spécialisés, de même qu'à la marquée dans les métiers et professions spécialisés, de même qu'à la haute direction.

Les conséquences économiques se manifestent dans le salaire moyen des groupes en question. En 1994, parmi les employés à plein temps dans la population active assujettie à l'équité en emploi, le salaire moyen annuel global des femmes (35 930 \$) était non seulement beaucoup plus bas que celui des hommes dans leur ensemble, mais il arrivait aussi au deuxième rang par rapport au salaire moyen des et des hommes autochtones, des hommes faisant partie des minorités visibles et des hommes handicapés. On retrouvait toutefois tout au bas de l'échelle les femmes faisant partie des minorités visibles (34 645 \$), les femmes handicapées (34 054 \$) et les femmes autochtones (31 497 \$). Il s'agit là précisément de l'échelle mobile des inégalités qui a été mise en relief à la Conférence de Beijing et que le Canada s'est juré de faire disparaître.

Santé est également en train de rédiger un règlement découlant de la Loi sur les aliments et drogues pour minimiser le risque de transmission de maladies infectieuses dans les cas de fécondation par donneur.

OUESTIONS FINANCIÈRES

Il est maintenant reconnu que le travail des femmes n'est pas bien décrit par les méthodes conventionnelles de collecte des données. L'indicateur le plus courant est le taux d'activité de la main-d'œuvre, lequel par définition ne comprend pas les personnes qui travaillent comme bénévoles ou à domicile. Dans le Rapport de 1995 des Nations Témunéré et sous-rémunéré des femmes s'élève à onze billions de dollars par année. Statistique Canada prévoit inclure dans le recensement de 1996 une question sur le travail non-rémunéré à domicile et sur le soin des enfants, comme première étape en vue de faire reconnaître ces activités comme un « travail productif » et de les intégrer cans les mesures de l'activité économique nationale.

Même dans leurs années plus avancées, après qu'elles ont quitté le marché du travail, les femmes sont victimes d'inégalités persistantes. Le Conseil consultatif canadien a examiné les perspectives financières, au moment de leur retraite, des femmes dans la cinquantaine. Dans un vetraite de leur retraite, on signale que bon nombre de ces femmes n'ont pas participé suffisamment longtemps à un régime de retraite et d'épargne de retraite et d'épargne de retraite et d'épargne-retraite. Par conséquent, leur avenir financier dépend beaucoup des pensions de l'État. Si l'on tente d'augmenter l'âge auquel les femmes peuvent toucher ces pensions, il est plus probable que les les femmes en souffriront financièrement davantage que les hommes.

l'Ouest de façon à promouvoir l'entreprenariat à titre de choix de favoriser l'entreprise chez les femmes dans les quatre provinces de quarante millions de dollars sur cinq ans à une initiative visant à États-Unis, en Europe et en Asie. Le Ministère a consacré près de femmes entrepreneures dans certaines provinces canadiennes, aux réduire de tels obstacles : il existe maintenant des services adaptés aux monde, des organisations tant publiques que privées ont tenté de d'emplois et à la croissance économique. Un peu partout dans le entreprises appartenant à des femmes pourraient apporter à la création renforcer l'inégalité économique et réduit la contribution que les capital, aux études et à la formation. Cette situation contribue à régulièrement à des obstacles pour ce qui est par exemple de l'accès au propriétaires d'entreprise que celles qui sont déjà établies font face plus souvent que les hommes. Tant les femmes qui aspirent à devenir que les femmes entrepreneures se heurtent à des obstacles à la réussite Le ministère de la Diversification économique de l'Ouest a reconnu

sur la façon dont cette défense pourrait être clarifiée et donner son avis sur l'opportunité ou non de réformer le droit à ce sujet. Elle pourrait aussi faire des recommandations au ministre de la Justice sur l'opportunité d'invoquer la prérogative royale de clémence dans le cas des femmes qui purgent déjà des sentences en raison de situations semblables.

SANTÉ

Lors du Symposium sur la situation de la femme, on a de nouveau consultatif canadien sur la situation de la femme, on a de nouveau attiré l'attention sur la nécessité de politiques mieux adaptées relativement à la santé de la femme. Il a été établi que le revenu et la situation sociale sont les deux plus importants facteurs à ce sujet. Comme certains des groupes les plus vulnérables sont les mères célibataires, les femmes seules de plus de 65 ans, les femmes nèces de plus de 65 ans, les femmes Symposium que, à l'occasion des prochaines enquêtes fédérales et provinciales sur la santé, des données soient recueillies et analysées afin de mieux tenir compte de toutes les variables utiles.

Il existe un autre problème pour un grand nombre de femmes immigrantes, réfugiées et de minorité raciale, soit la maîtrise insulfisante de l'anglais et du français et l'absence de formation linguistique pour y pallier. Les obstacles linguistiques actuels ont été décrits comme « si importants » que bon nombre de ces femmes n'essaient même pas d'obtenir des services de santé et sociaux sauf en notre inquiétude au sujet de l'absence de formation linguistique pour notre inquiétude au sujet de l'absence de formation linguistique pour les femmes immigrantes et réfugiées. Étant donné le souci actuel des gouvernements d'économiser, nous les exhortons fortement à ne pas le faire au détriment de ce programme très important pour les immigrantes et les réfugiées.

Une question d'importance croissante pour les Canadiennes a trait à l'éthique et à la sécurité des nouvelles technologies de reproduction. En juillet, la ministre de la Santé a donné une réponse initiale aux recommandations de la Commission royale suivant laquelle des dispositions législatives doivent être adoptées pour interdire des dispositions législatives doivent être adoptées pour interdire des dévant et la suivant la mise en place d'un régime plus global devant être annoncé au début de 1996, la Ministre a demandé un moratoire volontaire sur une diversité de technologies et de pratiques, dont le choix du sexe pour des raisons non-médicales et l'achat ou la vente d'ovules, de sperme et d'embryons. Elle a soutenu que ces techniques « menacent la dignité humaine, . . . soulèvent de graves questions d'ordre social, [et] éthique . . . et relèguent la procréation, les femmes et les enfants au rang de marchandises. » Le ministère de la femmes et les enfants au rang de marchandises. » Le ministère de la

choses et peu importe ce que les études disent, on peut sûrement beaucoup s'interroger sur le degré de sérieux de certains commandements.

LES FEMMES DÉTENUES

en novembre. de la loge et les premières femmes autochtones y ont été amenées choisi la réserve Nekaneet en Saskatchewan comme lieu d'implantation Canada. Un comité de représentants autochtones et non-autochtones a par les Autochtones en partenariat avec le Service correctionnel du et a recommandé qu'une loge de guérison autochtone soit mise sur pied nécessité de répondre aux besoins particuliers des femmes autochtones ouvert en novembre. Le groupe de travail a aussi mis en relief la prisons régionales, et les établissements de Truro et d'Edmonton ont Kitchener et Edmonton ont été choisis pour l'implantation des quatre adoptée par le gouvernement fédéral. Par la suite, Truro, Joliette, quatre établissements régionaux, et cette recommandation a été de travail a recommandé en 1990 sa fermeture et son remplacement par était la vieille prison pour femmes de Kingston, en Ontario. Un groupe établissement pour les femmes sous le coup d'une sentence fédérale population fédérale totale de délinquants. Jusqu'à cette année, le seul des pénitenciers fédéraux, soit moins de trois pour cent de la Relativement peu de femmes sont condamnées à être détenues dans

En février, le gouvernement fédéral a annoncé la mise sur pied d'une commission d'enquête, sous la direction de la juge Louise Arbour sur certains événements survenus à la prison des femmes de Kingston. Parmi les « événements » en question, mentionnons le recours à une féquipe d'intervention d'urgence composée entièrement d'hommes et l'isolement pour jusqu'à huit mois de certaines détenues ayant présumément participé à des perturbations à la prison en avril 1994. La septembre et la juge Arbour doit présenter son rapport à la fin de mars 1996. Elle présenters aes propres constatations quant aux faits entourant ces événements et elle recommandera les améliorations qu'il pourrait être nécessaire d'apporter aux politiques et pratiques du Service correctionnel.

Plus tard dans l'année, le Solliciteur général et le ministre de la Justice ont annoncé que la juge Lynn Ratushny était mandatée pour examiner le cas des femmes trouvées coupables d'avoir tué leur partenaire ou tuteur masculin violent. À la suite d'une décision de la Cour suprême en 1990, une femme qui se trouve dans une relation de violence, qui craint raisonnablement d'être tuée ou de subir de graves blessures et qui a recours à la force nécessaire en réaction à cette menace peut invoquer comme défense le « syndrome de la femme battue » si elle a invoquer comme défense le « syndrome de la femme battue » si elle a tué son partenaire. La juge Ratushny doit présenter des propositions

Il existe une autre façon pour toutes les organisations de devenir plus actives à cet égard, soit d'offrir à leurs employés la formation nécessaire de sorte que tous sachent clairement ce qu'est le harcèlement sexuel et quoi faire à ce sujet. La GRC a lancé une initiative louable à cette fin : tous ses membres sont tenus d'attester par écrit qu'ils sont au courant de sa politique sur le harcèlement et qu'ils ont l'intention de la respecter; ils ne pourront plus prétendre qu'ils ne connaissaient pas leur devoir.

TES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES

Il y a maintenant six ans qu'un Tribunal des droits de la personne a ordonné l'intégration des femmes dans les Forces canadiennes. La Commission est heureuse de la collaboration des Forces armées avec ses représentants au cours de la dernière année, mais l'intégration se fait à un rythme extrêmement lent. Nous nous inquiétons particulièrement du nombre assez élevé de métiers de combat où il y a très peu de femmes. En 1995, plus de la moitié des trente et un métiers de combat comptaient moins de dix femmes et, globalement, elles ne représentaient que 1,4 pour 100 des sous-officiers et 3,7 pour 100 des officiers.

En 1987, la Cour suprême du Canada a établi clairement que la présence d'un nombre important de personnes d'un groupe auparavant exclu était essentielle pour éliminer le « symbolisme ». Le juge en chef à ce moment-là a fait observer que, dès qu'une masse critique est continue à se corriger lui-même ». À l'heure où le nombre de membres diminue, une masse critique de femmes militaires devient encore plus diminue, une masse critique de femmes militaires devient encore plus pour les sous-officiers des commandements terrestre et maritime, et il n'y a aucun signe que la situation est en voie d'être corrigée, comme l'a ordonné le tribunal.

A l'automne, des représentants du Canada ont participé à une réunion du Comité de l'OTAN sur les femmes dans les Forces armées. Ils ont distribué un document intitulé Gender and Military Performance, lequel conclusit que, pour l'intégration des femmes dans tous les recrutement, à la sélection et à la formation. Il nous semble que le corollaire serait que, si chaque commandement examine comment il recrute et forme ses membres, qu'il leur accorde des promotions, et qu'il modifie délibérément les pratiques qui constituent des obstacles pour les femmes, les perspectives d'une pleine intégration s'amélioreront de beaucoup. En revanche, on pourrait dire de tout s'amélioreront qui ne met pas en place de telles mesures qu'il ne commandement qui ne met pas en place de telles mesures qu'il ne prend pas au sérieux l'intégration des femmes. Du train où vont les

donc que ce processus se prête à une répartition plus égale des sexes. Or, tel n'est pas le cas, ce qui semble attribuable à divers facteurs dont une partie au moins pourrait disparaître si le gouvernement adoptait écserves du fait que seulement les réfugiés à l'étranger sont tenus de convaincre les fonctionnaires canadiens qu'ils seront capables de bien s'établir au Canada. Les facteurs qui servent à évaluer cette exigence sont pas de nature à favoriser les femmes réfugiées. Ce qu'il importe de signaler, c'est que les fonctionnaires canadiens ont le pouvoir de tenir compte davantage des disparités relatives au sexe qui existent dans le compte davantage des disparités relatives au sexe qui existent dans le pays d'origine et de faire ce qu'ils peuvent pour corriger ces différences dans le processus de sélection.

LE HARCÈLEMENT

En novembre, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a fait observer que les employeurs qui ne s'intéressent au harcèlement qu'en temps de crise sont « insensés ». Les employeurs ne s'intéressent peut-être qu'au résultat net, mais le harcèlement a aussi des répercussions sur le bilan; il peut avoir [TRADUCTION] « un effet sur la productivité et coûter énormément aux employeurs », poursuivait-il. Il conseillait fortement aux employeurs de ne pas attendre que soit gagnée la première poursuite de plusieurs millions de dollars pour harcèlement avant de s'attaquer au problème.

Il existe de nombreuses formes de harcèlement sexuel et certaines sont plus faciles à repérer et à régler que d'autres. La Commission continue de faire enquête sur des plaintes pour ce motif et, dans une proportion raisonnable de cas, elle est en mesure de déterminer que la plainte est instanfaée et d'obtenir un certain redressement. Mais il est tout simplement impossible de faire disparaître les hypothèses qui sont souvent à la base des cas de harcèlement en comptant sur un expédient doivent elles-mêmes assumer cette responsabilité et faire en sorte que doivent elles-mêmes assumer cette responsabilité et faire en sorte que consacre par conséquent beaucoup de temps à offrir des conseils et des suggestions sur la façon d'atteindre cet objectif.

Les Forces armées canadiennes sont une organisation qui a commence à suivre sérieusement ce conseil. En juin, les Forces armées ont distribué la version la plus récente de leur politique sur le harcèlement. Elle était accompagnée d'un message indiquant qu'aucun harcèlement de quelque nature que ce soit ne serait toléré dans les Forces armées. Les chefs à tous les niveaux sont tenus d'agir rapidement lorsqu'ils sont témoins de harcèlement ou qu'ils en sont informés. Il reste maintenant à voir comment ces mesures fonctionneront dans la pratique.

Des propositions législatives ayant trait aux mutilations génitales des femmes ont également été présentées. En décembre, le ministre de la Justice a présenté un projet de loi qui modifierait le Code criminel de façon à ce qu'il soit établi clairement que cette pratique constitue un délit criminel et qu'il soit prévu expressément qu'une personne de moins de dix-huit ans ne peut consentir à cette intervention, ni qu'une autre personne puisse y consentir pour elle. Même si des dispositions législatives expresses sont sans doute utiles, un bon programme d'éducation sera également nécessaire pour faire disparaître doncrètement la pratique. Il sera tout aussi important de faire en sorte que l'information soit disponible dans les langues et dans des présentations pouvant être facilement comprises par les nouveaux immigrants de pays où la mutilation des organes génitaux reste une pratique courante.

Dans l'intervalle, dans une décision marquante de la Cour fédérale à ce sujet, le juge Jean-Eudes Dubé a ordonné à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié de tenir une deuxième audience dans le cas d'une femme du Ghana qui alléguait qu'elle serait forcée de subir l'excision si elle retournait dans ce pays. Décrivant l'excision comme une « pratique cruelle et barbare », il a conclu que le Gouvernement du Ghana n'avait pas réussi à montrer une intention quelconque de protéger ses citoyennes contre l'« affreuse torture de l'excision ». Un mois plus tard, la Commission accordait à la jeune femme le statut de réfugié.

LES FEMMES RÉFUCIÉES

moyens de se rendre au Canada pour présenter leur demande. différence en partie au fait que plus d'hommes que de femmes ont les hommes, et trente-neuf pour cent, des femmes. Il a attribué cette pour cent des demandeurs du statut de réfugié au Canada étaient des réfugié à l'intérieur du Canada : en 1993 et 1994, environ soixante et un mentionné que plus d'hommes que de femmes demandent le statut de tenir compte des différences entre les sexes. Le Comité a aussi d'adapter les procédures relatives au statut de réfugié de façon à mieux élevé mais, en raison de leur vulnérabilité particulière, il est nécessaire réfugiées. Non seulement sont-elles en nombre disproportionnellement avait attiré l'attention particulièrement sur le sort des femmes de l'immigration a noté que le Haut-commissaire des Nations Unies statut de réfugié. En juin, le Comité parlementaire de la citoyenneté et un traitement plus égal des sexes dans le processus de détermination du réfugiés dans le monde et on convient largement qu'il devrait y avoir Les femmes et les enfants comptent pour quatre-vingts pour cent des

Si les demandeurs du statut de réfugié qui sont déjà au Canada se choisissent en réalité eux-mêmes, d'autres sont choisis à l'étranger par la voie d'un processus mené par le gouvernement. Le Comité pensait

certaines mesures ont même été prises. Pour sa part, la Commission a continué de s'attaquer aux problèmes du harcèlement en milieu de travail, tant en offrant la possibilité aux personnes s'estimant lésées de présenter des plaintes, qu'en aidant les organisations à raffiner leurs politiques relatives au harcèlement. Nous avons également persévéré dans nos efforts pour faire en sorte que les femmes s'intègrent bien aux Forces armées canadiennes. Enfin, grâce à une nouvelle Loi sur l'équité en maiière d'emploi, nous continuerons d'exercer des pressions pour une meilleure égalité en milieu de travail.

TY AIOTENCE

À la Conférence de Beijing, non seulement a-t-on réaffirmé ce que tout le monde sait, c'est-à-dire que la violence contre les femmes est en contradiction directe avec l'objectif d'égalité, mais on a aussi reconnu que certains groupes de femmes sont particulièrement vulnérables et l'on a par ailleurs demandé aux États membres ce qu'ils font à ce sujet. Parmi les mesures recommandées, mentionnons l'adoption et l'examen périodique de dispositions l'égislatives visant à prévenir la violence. Cette année, le Parlement du Canada a examiné deux textes législatifs en ce sens.

En juin, le Parlement a supprimé du Code criminel la défense liée à l'ébriété extrême dans le cas de crimes comme l'agression sexuelle, modification qui était devenue nécessaire après que la Cour suprême ait conclu que l'ébriété pouvait être un moyen de défense si l'accusé était tellement ivre qu'il agissait à toutes fins utiles en automate. La modification établit une « norme de diligence » qui s'applique à quiconque blesse une autre personne pendant qu'il est en état d'ébriété et toute personne qui s'écarte de cette règle ne pourra plus utiliser la défense d'automatisme. En juillet, un autre projet de loi a modifié le code criminel de sorte que les victimes d'agression puissent demander une restitution à l'auteur du crime. Cette modification rend également une restitution à l'auteur du crime. Cette modification rend également position de confiance ou d'autorité en relation avec la victime, ce qui pourrait être considéré comme un facteur aggravant dans l'imposition de la sentence.

La Cour suprême a aussi entendu pendant l'année deux affaires qui portent sur l'opportunité de communiquer les antécédents de santé et de thérapie des victimes d'agression et sur la façon de mesurer leur pertinence. En décembre, la Cour a établi que, dans certaines circonstances, les personnes accusées devraient avoir le droit de consulter les dossiers des présumées victimes. Tout en appuyant la communication de cette information dans une certaine mesure, la juge L'Heureux-Dubé a néanmoins fait la mise en garde suivante : « . . . les tribunaux doivent prendre soin de ne pas créer une catégorie de victimes vulnérables qui devront choisir entre accuser leurs agresseurs ou maintenir le caractère confidentiel de leurs dossiers. »

sous cet angle, il y a un risque réel que deux poids entraînent deux mesures et que les intérêts qui touchent plus expressément la liberté, la santé, la sécurité et les conditions d'emploi des femmes restent subordonnés à ceux des hommes.

LA CONFÉRENCE MONDIALE DE L'ONU

Des déléguées de près de 200 pays ont examiné ces questions et d'autres à la Quatrième conférence mondiale de l'ONU sur les femmes tenue à Beijing en septembre. Dans son allocution à la Conférence, la Secrétaire d'État du Canada pour la situation de la femme a souligné que, même si la première rencontre semblable a eu lieu il y a vingt ans, il n'y a encore aucun pays dans le monde où les femmes ont atteint la pleine égalité — « que ce soit au niveau du salaire, du statut, des débouchés ou du pouvoir ». En réaffirmant que les droits de la état de l'engagement ferme du Canada à rechercher l'égalité entre les état de l'engagement ferme du Canada à rechercher l'égalité entre les sexes dans un esprit de collaboration avec tous les pays.

régime authentique pour les droits de la personne. droits et des libertés selon le sexe. L'universalité est au cœur de tout savent qu'il n'y a qu'un pas entre ce relativisme et la stratification des cible des adeptes du relativisme culturel et les femmes de partout libertés fondamentales pour la femme. Ce principe est constamment la la réaffirmation de la nature universelle des droits de la personne et des certains éléments principaux du Programme d'action, surtout peut-être évidemment fière du rôle que joue le Canada dans la réalisation de déficience ou d'un autre facteur aggravant. La Commission est obstacles à l'égalité en raison de leur race, de leur religion, de leur également le fait que de nombreuses femmes se heurtent à d'autres personne ont tous été pris en compte; le Programme souligne pauvreté, la santé, la violence, l'égalité économique et les droits de la été ardues mais, en fin de compte, les grands problèmes que sont la d'action jusqu'à l'an 2000. Les négociations sur son contenu ont parfois La Conférence a posé un geste concret par l'adoption d'un Programme

SUR LA SCÈNE CANADIENNE

Si important que ce soit pour le Canada de donner l'exemple lorsqu'il le peut, le meilleur indice de notre engagement envers les droits des femmes tient à nos réalisations concrètes au pays. Durant l'année, il y a eu des faits nouveaux positifs dans plusieurs domaines décrits dans le rapport du Canada à la Conférence des Nations Unies. Mentionnons notamment les mesures visant à éliminer la violence et le harcèlement contre les femmes, l'aménagement de nouveaux établissements pour les femmes détenues dans les prisons fédérales, ainsi que des mesures visant à assurer l'égalité financière des femmes entrepreneures. Pour ce qui est du statut de réfugié ainsi que de la santé des femmes, des pur ce qui est du statut de réfugié ainsi que de la santé des femmes, des problèmes ont été recensés, des recommandations ont été recensés, des recommandations ont été formulées et

criminalité, les étrangers et la couleur de la peau, ce qui renforce par ailleurs le comportement discriminatoire.

ГЕМЬГОІ

Comme nous l'avons dit au départ, la discrimination ethnoculturelle englobe une multitude de fautes, depuis l'insulte occasionnelle jusqu'à l'exclusion voulue. Certaines se mesurent mieux que d'autres et l'un des indicateurs les plus éclairants est l'accès relatif aux possibilités d'emploi. Or, d'après les données recueillies dans le cadre du programme fédéral d'équité en emploi, il ne semble pas y avoir de problème lié à la race; en effet, les minorités visibles occupent une disponibilité globale de la main-d'œuvre de 9,1 pour 100. Mais si l'on examine plus attentivement les chiffres, on constate que la situation n'est peut-être pas aussi reluisante. Ainsi, certains groupes éprouvent acs des difficultés à obtenir des promotions, tandis que d'autres n'arrivent même pas à glisser le pied dans la porte.

Peu importe la façon dont nous nous y prenons pour la mesurer, cette corrélation entre la race et les possibilités d'emploi n'est manifestement pas une coïncidence. Parmi les exemples les plus frappants, mentionnons les plaintes récemment adressées à la Commission au publique fédérale. En conjuguant ces cas avec les chiffres de participation globale, lesquels sont peu encourageants en comparaison avec ceux du secteur privé (4,1 pour 100 par rapport à 8,3 pour 100), avec ceux du secteur privé (4,1 pour 100 par rapport à 8,3 pour 100), nous avons jugé utile de proposer au Conseil du Trésor et à la nous avons jugé utile de proposer au Conseil du Trésor et à la systématique d'un échantillon de ministères pour évaluer la situation plus en profondeur. Nous espérons avoir des résultats à signaler plus en 1996.

Copenhague en mars, des chefs politiques de partout dans le monde ont déclaré que « le développement économique et social ne peut être assuré d'une manière durable sans la pleine participation des femmes ». Ils ajoutaient que « l'égalité et l'équité entre hommes et femmes est pour la communauté internationale un objectif prioritaire qui doit . . . ne met en doute le principe selon lequel la contribution des femmes est essentielle à toute définition valable du développement social. Des doutes surgissent toutefois lorsqu'on se demande comment la situation des femmes dans la société se traduit par une véritable égalité avec les hommes ; présence égale, possibilités égales et poids égal dans la direction concrète de notre monde et de notre pays. La question vue direction concrète de notre monde et de notre pays. La question vue

Lors d'un Sommet mondial pour le développement social à

SEXE

97

TY CITOYENNETÉ

Deux aspects de la question de la citoyenneté ont attiré quelque peu l'attention en 1995. La première portait sur les privilèges dont bénéficient les citoyens canadiens à part entière mais non les résidents permanents, ou les « immigrants reçus » comme on les appelait déjà. Dans le deuxième cas, il s'agit de savoir si les personnes qui sont dans cette situation et qui sont déclarées coupables d'un délit criminel grave doivent être déportées.

Dans deux affaires portées devant la Cour fédérale, les appelants ont allégué qu'un article de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique selon lequel la préférence doit être accordée aux citoyens canadiens viole les droits à l'égalité stipulés à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Le gouvernement a rétorqué que cette préférence limitée visait à rehausser la valeur de la citoyenneté et à encourager les résidents permanents à se faire naturaliser. À tout événement, la Cour a décidé que, même si cette disposition établit manifestement une a décidé que, même si cette disposition établit manifestement une discrimination en fonction d'un motif interdit (l'origine), il s'agit néanmoins d'une limite raisonnable du genre prévu à l'article 1 de la présument a'une les due cette limite est raisonnable compte tenu des avantages citoyenneté est suffisamment avantageux pour faire contrepoids à toute atteinte présumée aux droits individuels. Cette décision a été portée en atteinte présumée aux droits individuels. Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale.

compte qu'elle alimente l'association stéréotypée faite entre la contre une ordonnance de déportation, mais nous devons nous rendre devant les crimes violents commis par des individus qui luttent déjà accueillis. Une telle réaction est bien compréhensible, particulièrement en quelque sorte pas respecté leur parole envers ceux qui les ont ne serait-ce que parce qu'ils sont perçus comme des étrangers qui n'ont aux dispositions relatives à la protection prévues par le droit canadien, selon lequel les immigrants criminels ont intrinsèquement moins droit semblables commis par des Canadiens. Il existe aussi un sentiment publique qui va au-delà de la désapprobation courante de crimes qui appartiennent à une minorité visible provoquent une réaction que les crimes commis par les immigrants et a fortiori par les personnes censée avoir sur la criminalité chez les immigrants. Il nous semble clair déportation comme une « punition » et quel effet cette disposition était opposées au projet de loi se sont demandé s'il convient de traiter la d'emprisonnement d'au moins dix ans). Les personnes qui se sont d'un délit criminel grave (soit un délit punissable d'une peine d'ordonner la déportation d'un résident permanent déclaré coupable transfèrement des délinquants, qui permettrait aux tribunaux la modification de la Loi sur l'immigration et de la Loi sur le dans le contexte d'un projet de loi émanant d'un député, et visant La deuxième question a été débattue à la Chambre des communes

rationaliser la composition de nos contingents d'immigrants et de réfugiés, compte tenu de l'évolution sociale du Canada dans son ensemble. Même si des règles ouvertement racistes sont en général disparues des dispositions législatives il y a de nombreuses années, il suffit de gratter un peu pour découvrir qu'une combinaison ou l'autre de règles de sélection et de classification peut servir à établir des distinctions selon la race ou l'ethnie, ne serait-ce que parce que le bassin d'immigrants éventuels est loin d'être homogène sous ces aspects.

Il existe aussi plusieurs idées fausses largement répandues qui contribuent à influer sur les politiques lorsqu'il est question d'immigration : en premier lieu, il y a trop d'immigrants (point à la ligne); en deuxième lieu, il y a trop d'immigrants d'origines relativement très étrangères; en troisième lieu, les immigrants prennent les emplois aurutilisent les programmes sociaux du pays. Même si le spectre d'un afflux inacceptable de tricheurs de l'aide sociale et de voleurs d'emplois n'a guère de fondement dans la réalité, nos concitoyens qui s'érigent en protecteurs de notre intégrité veulent quand même déterminer une composition plus acceptable ou moins contraignante.

Y a-t-il donc des partis pris raciaux ou ethniques dans la façon dont les règles d'immigration au Canada sont conques et appliquées? Il est probable que oui, mais il est plus difficile de savoir si d'autres règles de conception humaine seraient plus impartiales à cet égard. Si l'on menace la plus importante qui pèse sur les droits de la personne est le contexte dans lequel elles sont appliquées et leur mode d'application. Il est facile de repérer des gestes arbitraires mais, avec un système de sélection qui permet l'attribution de points pour des qualités allant de la « préparation professionnelle » aux « qualités personnelles », on peut difficilement échapper entièrement aux préjugés ethnoculturels ou aux abus administratifs. Par ailleurs, les règles canadiennes relatives à l'immigration et aux réfugiés semblent fonctionner mieux que la l'immigration et aux réfugiés semblent fonctionner mieux que la plupart des autres et nous avons aussi les moyens et la volonté de maintenir l'intégrité du système.

Un changement positif mérite d'être signalé à ce sujet. Des règles entrées en vigueur en novembre 1994 permettent maintenant aux demandeurs du statut de réfugié dont la demande est refusée et qui sont sous le coup d'une ordonnance de renvoi depuis plus de trois ans, de demander le statut de résident permanent, pourvu qu'ils puissent dé demander le statut de résident permanent, pourvu qu'ils puissent démontrer qu'ils ont commencé une nouvelle vie au Canada et qu'ils ont contribué au pays en étant titulaires d'un emploi depuis au moins six mois.

ET AUX RÉFUGIÉS LA POLITIQUE RELATIVE À L'IMMIGRATION

Les Canadiens n'ont pas besoin d'une définition de la race pour se rendre compte que la composition de la population de leur pays change visiblement depuis deux ou trois décennies. Comme la sélection des immigrants et l'approbation des demandes du statut de réfugié ne peuvent manifestement se faire purement selon le principe du premier arrivé, premier servi, on peut se demander, non pas si le Canada contrôle les candidats à l'admission, mais comment il le fait : quelles règles il applique et si ces règles sont conformes à nos engagements règles il applique et si ces règles sont conformes à nos engagements regles il applique et si ces règles sont conformes à nos engagements

soixante mois. immigrants, avec une période maximale de remboursement de près de des prêts sans intérêt aux réfugiés et des prêts avec intérêt aux gouvernement a également mis sur pied un programme qui procure entre les facteurs humanitaires et les compressions financières, le trouver plus difficile à obtenir que d'autres. Pour établir un équilibre cinq cents dollars, une somme que certains peuvent manifestement candidat âgé de plus de dix-neuf ans serait tenu de verser près de mille Si l'on ajoute ce montant à un droit administratif déjà existant, chaque (réfugiés inclus), qui contribuerait ainsi aux coûts de leur établissement. d'environ mille dollars à tous les nouveaux venus adultes au Canada l'Immigration a décidé en 1995 d'imposer un droit d'établissement d'examen et de consultation, le ministère de la Citoyenneté et de citoyenneté canadienne peut être acquise. Après un processus plus cohérente et plus justifiable pour déterminer comment la En 1994, le gouvernement fédéral s'est résolu à élaborer une stratégie

Certaines objections ont été soulevées au sujet du droit d'établissement, du fait particulièrement qu'il pourrait être discriminatoire pour les immigrants en provenance de pays plus pauvres et qu'il est inopportun pour les réfugiés. Non pas que la nouvelle politique soit essentiellement axée sur la race, mais elle pays du Tiers Monde, dont la plupart sont non seulement pauvres, mais aussi non-Blancs. Le ministre responsable a pris des mesures pour que son Ministère surveille étroitement les aspects pouvant porter à la discrimination. Pour notre part, nous estimons tout au moins que, avec ou sans prêt, le droit d'établissement pour les réfugiés n'est pas une bonne idée.

LES RÈGLES D'ENTRÉE

Depuis que le Canada existe, les règles d'immigration ont varié presque autant que le contingent annuel de nouveaux Canadiens. Les dernières modifications des règles ne sont que les efforts les plus récents pour

étroitement ces vues. les Canadiens et, dans l'ensemble, nous voulons bien partager tendance à avoir des préjugés raciaux. Voilà un bon conseil pour tous soulever des ressentiments interculturels et d'examiner leur propre quelques conseils leur suggérant de faire un peu plus pour éviter de Pao Daily News de cette ville a donné aux Canadiens d'origine chinoise chinois « trop en vue » à Vancouver par exemple, le quotidien Ming toutes les parties de mieux agir. Lorsqu'il a été question de Canadiens presque toujours conduit à un meilleur dialogue et à une volonté de éclats, une fois que la poussière a commencé à retomber, c'est qu'ils ont « diversifiée ». Ce qui s'est peut-être dégagé de positif à la suite de ces trop « concentrée » ou trop « exclusive », ou encore insuffisamment tout à fait particulière : on laissait entendre qu'une communauté était ethniques différentes. Leur visibilité accrue a engendré une réaction de façon tout à fait légitime, dans des quartiers ayant des traditions l'aise dans des villes comme Toronto et Vancouver, qui ont emménagé,

POSER LA QUESTION

On peut très bien se demander — et beaucoup le font — si l'on ne respecterait pas mieux l'idéal d'une société indifférente à la couleur de la peau et ethniquement harmonieuse en mettant de côté toutes ces différences plutôt qu'en les perpétuant par une forme quelconque de dualification officielle. Si nous sommes tous Canadiens ensemble, pourquoi continuons-nous d'ajouter à nos étiquettes géographiques ou administratives d'autres mots comme asiatique, noir, musulman, blanc ou allophone?

semblable depuis de nombreuses années. composition est également variée, trouvent à propos une question comprendre. Des pays comme les États-Unis et l'Australie, dont la raisonnable dans une société pluriculturelle qui cherche à se grandes catégories liées à la race. Cela nous semble entièrement blanche, chinoise, noire ou si elle appartient à l'une ou l'autre des dix la nouvelle question, on cherche à préciser si la personne est de race question actuelle concernant l'ascendance ethnique ou culturelle. Avec peut quand même dire qu'elle est « Canadienne » en réponse à la propos. En premier lieu, il faut tenir compte du fait qu'une personne si compréhensibles soient-elles, sont à notre avis largement hors de qu'elle soit en plus encouragée par les pouvoirs publics. Ces remarques, affirme-t-on, cause déjà suffisamment de torts dans notre pays sans provoqué des grommellements prévisibles : la « politique de l'identité » question sur la race dans le recensement de 1996. La décision a septembre lorsque Statistique Canada a annoncé qu'elle inclurait une Le bien-fondé et l'utilité de ces étiquettes ont été mis en relief en

LENQUÊTE SUR LA SOMALIE

La Commission d'enquête qui examine les incidents teintés de racisme impliquant des militaires canadiens en Somalie a soulevé des doutes sérieux, non seulement au sujet des attitudes discriminatoires dans les Forces armées, mais aussi au sujet de la volonté des autorités militaires de les corriger peu importe où et quand ces attitudes se manifestent.

rigoureuses pour venir à bout des comportements racistes dans l'avenir. décisive en établissant des lignes directrices plus claires et plus équité que les dirigeants des Forces armées ont déjà agi de façon soldats du maintien de la paix. Il faut quand même ajouter en toute devrait aller de soi qu'il n'y a pas de place pour le racisme chez les la paix doit désormais être la mission canadienne typique à l'étranger, il devoir public de mettre de l'ordre dans leurs affaires. Si le maintien de mais que ceci n'absolvait pas pour autant les Forces armées de leur d'examiner l'ampleur du racisme dans les Forces armées en général, Commission d'enquête a conclu qu'elle n'avait pas le mandat un immense voile de honte sur notre pays. En tout état de cause, la grossiers à notre hostilité déclarée envers la discrimination raciale, jette Forces armées canadiennes pour tenter de passer outre des écarts considèrent avec un orgueil justifié. Toute tentative de la part des la confiance du public en l'intégrité d'une institution que les Canadiens signalé, les révélations qui ont été faites jusqu'à maintenant ont ébranlé racistes connus dans les Forces canadiennes. Comme le Congrès l'a l'exhortant à examiner les conséquences plus larges du recrutement de présenté à la Commission d'enquête par le Congrès juif canadien La nécessité d'une vigilance accrue a été exprimée dans un mémoire

VEXPÉRIENCE CANADIENNE

Nous affirmons ouvertement dans notre discours officiel que le Canada à la fois est fier de la diversité de sa population et répugne à invoquer cette diversité pour faire des distinctions injustes et antidémocratiques. Ce bel idéal semble toutefois correspondre peu à l'expérience d'un bon nombre de Canadiens. Pour être honnêtes avec nous-mêmes, nous devons d'abord reconnaître que ce n'est pas tout le monde qui se réjouit du « visage changeant » de notre pays. Il ne faut pas croire non plus que le Canada accueille également et impartialement tous les nouveaux venus ou qu'il apprécie vivement toutes leurs particularités culturelles. Tous savent qu'il existe de telles préférences; la tâche d'une société qui a vraiment à cœur les droits de la personne consiste toujours, dans une certaine mesure, à combattre ses propres préjugés.

Il ne faut pas oublier non plus que les attitudes et les gestes discriminatoires ne visent pas toujours nécessairement les moins avantagés. On a été témoin en 1995 de plusieurs cas de ressentiment exprimé directement contre des minorités asiatiques relativement à

liberté d'expression et à la protection des vulnérables doivent bien réfléchir avant de déplacer leur prochain pion. Quoi qu'il arrive, la position de la Commission pour l'heure est relativement claire: nous avons compétence en cette matière car Internet est exploité par le apparement d'entreprises de télécommunications. S'il y a des plaintes apparemment bien fondées au sujet de messages haineux, nous y donnerons suite. Il pourra toutefois être impossible de faire quoi que ce soit pour les signaux en provenance de l'étranger et, même au Canada, la situation plutôt chaotique d'Internet ne facilitera pas le dépistage des semeurs de haine.

L'importance de s'attaquer à la propagande haineuse de façon ouverte et directe s'est manifestée de plusieurs façons en 1995. La Commission elle-même a continué de contester plusieurs groupes qui prônent la suprématie d'une race, et ce en invoquant les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ce qui est le plus remarquable toutefois, c'est que, même si nous réussissons à obtenir des injonctions contre des lignes téléphoniques haineuses manifestement offensantes. I'activité latente persiste. On soupçonne que les messages plus imposant. Si, comme un observateur l'a signalé de façon plutôt frappante, « l'intolérance est le secteur principal de croissance des années 1990 », le Canada doit alors, comme tout autre pays dans le monde, adopter une position de principe non simplement pour la condamner mais aussi pour s'y opposer par tous les moyens qu'il peut légitimement mettre en œuvre.

pour de très bons motifs. nous faut prendre garde d'utiliser ces pouvoirs de façon judicieuse et jugé bon d'imposer certaines limites à la liberté d'expression absolue; il mention d'un stéréotype. Contrairement à d'autres pays, le Canada a des insultes raciales, religieuses et autres que de réagir à la simple employer nos énergies à lutter contre la propagation nettement vicieuse l'ethnie a un caractère offensant ou pose un risque. Il vaut mieux réagir exagérément en tenant pour acquis que la simple mention de de dire ce qu'ils pensent. Il nous faut donc faire attention de ne pas respect pour la diversité, les Canadiens tiennent beaucoup à leur liberté ne sont pas nécessairement les mêmes pour tous. Parallèlement à leur canadiennes ». Il va sans dire que les opinions, les idées et les valeurs des opinions, des idées, des valeurs et une créativité artistique proposant une très large programmation qui traduise des attitudes, à « favoriser l'épanouissement de l'expression canadienne, en compte du critère posé dans la Loi sur la radiodiffusion et qui consiste nombreux facteurs parfois difficilement compatibles, il cherche à tenir réglementation de ce qui peut être diffusé au Canada. Parmi de a la tâche non enviable de représenter l'intérêt public dans la Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

LA HAINE SOUS SURVEILLANCE

Cela étant dit, il ne suffit pas manifestement de prêcher ce que le directeur général de l'UNESCO a appelé « une culture de la paix ». Il a été tout aussi patent au Canada cette année que dans les années précédentes que d'aucuns ne veulent rien entendre quand ils sont subjugués par les préjugés et la méfiance. Ce qui est en voie de changer, nous l'espérons, c'est la détermination de la population à ne pas passer aous silence toute forme d'intolérance et à s'y opposer avec véhémence.

donc faire? tolérance mutuelle et la bienséance collective. Que pouvons-nous menace plus générale à notre capacité de vivre ensemble dans la malheureusement certaines formes d'expression qui posent une remettre entièrement à l'autocensure des utilisateurs. Il y a public d'empêcher que soit causé un préjudice social, on ne peut s'en Commission a tendance à penser aussi que, comme il y va de l'intérêt promoteurs de la haine et de la discrimination. Si tel est le cas, la systèmes tel Internet sont effectivement mis à contribution par les parole et d'expression. » Dans le débat qui a suivi, il est apparu que les l'information, tout en préservant l'utilisation légitime de la liberté de frein à la propagande haineuse véhiculée par l'autoroute de motion à « prendre rapidement des mesures législatives pour mettre un printemps. En effet, un député exhortait le gouvernement par une sont devenus l'objet de certaines discussions au Parlement au que ce génie singulier est bel et bien sorti de sa bouteille? Ces thèmes raisonnable de la société civile? que pouvons-nous faire, étant donné devrions-nous faire pour concilier cette liberté avec la protection bénéficient actuellement de la liberté de cette fameuse autoroute? que immédiatement trois questions décisives : quels types d'information A l'aube de ce que l'on appelle l'âge de l'information, il se pose

doctrines en concurrence où les personnes qui croient à la fois à la nous sommes en présence pour l'instant d'un univers ténébreux de précédent aux défenseurs de la tolérance et du respect mutuel, mais diffusée. Cette situation nouvelle offre aussi des possibilités sans imaginer il y a même une décennie peut maintenant être largement d'information — et de désinformation — que tout ce que l'on aurait pu livrer ont à peine commencé car une quantité infiniment plus grande Les guerres de propagande que l'autoroute de l'information permet de particulier et des craintes légitimes au sujet de la liberté d'expression. de la capacité restreinte des pouvoirs publics d'agir dans ce domaine en révélée valable, mais il serait difficile d'outrepasser ses bornes en raison les moyens de télécommunication. Cette disposition limitée s'est propagande haineuse dans la mesure où elle pourrait être transmise par décennies et, à ce moment-là, le Parlement avait jugé bon de baliser la canadienne sur les droits de la personne a été conçue il y a deux Des questions semblables avaient été débattues lorsque la Loi

Nul ne met en doute la nécessité de réduire la consommation de drogues dans les prisons, mais cet objectif ne devrait pas être incompatible avec le devoir d'empêcher que ces établissements ne deviennent des incubateurs du sida ou d'autres maladies transmissibles.

EL KETICION KYCE' OKICINE

Les cérémonies de cette année commémorant la défaite des horreurs du régime nazi, conjuguées avec les incessantes fissures dans l'édifice de la solidarité humaine, témoignent du fait que le racisme et la xénophobie sont des constantes de la condition humaine et des éléments que toute société doit être disposée à affronter fermement et directement. Les manifestations d'ethnocentrisme — ce terme étant utilisé dans son sens le plus large — sont à toutes fins utiles illimitées : il s'agit aussi bien des efforts de certains groupes pour montrer leurs s'agit aussi bien des efforts de certains groupes pour montrer leurs dualités supérieures ou des affirmations doctrinales sur la suprématie de certaines vérités religieuses révélées, que des variétés les plus courantes d'esprit chauvin ou de bigoterie de taverne dont nous sommes témoins tous les jours.

Au Canada, nous savons très bien que la fidélité ethnoculturelle et les structures d'appartenance se manifestent de façons très variées. Mais si ce sont les allégeances locales qui sont souvent les plus passionnément affirmées, nous osons espérer que la plupart des Canadiens ont une idée plus substantielle de leur pays et qu'ils peuvent aussi aspirer à un quelconque sentiment transcendant de solidarité qui contribue à distinguer le Canada des autres pays. D'une manière paradoxale peutetre, c'est précisément du fait que les occasions d'être intolérant sont nôtre que le Canada fait grand cas des principes d'égalité et de nondiscrimination. Nous ne les respectons peut-être pas toujours en pratique, mais, sans ces normes de civisme, le Canada perdrait sans doute une part essentielle de lui-même.

En choisissant de déclarer 1995 l'Année internationale de la tolérance, les Nations Unies étaient sûrement au fait des nombreuses formes localisées d'intolérance qui ont surgi là où la Guerre froide a pris fin. Il de si jours » qui font appel à notre compassion, mais il serait difficile d'inaginer une exhortation plus pressante pour les Canadiens que d'inaginer une exhortation plus pressante pour les Canadiens que d'inaginer une exhortation plus pressante pour les Canadiens que d'inaginer une exhortation plus pressante pour les Canadiens que Comité international de la Croix-Rouge fait état de plus de cinquante guerres et conflits locaux dans le monde et de quelque vingt millions de personnes chassées de leur domicile en raison de ces actions. Il pourrait devenir décisif pour notre survie que nous apprenions à pratiquer la tolérance aussi bien sur le plan national que sur le plan international.

En quoi le problème du sida revêt-il un intérêt pour la Commission canadienne des droits de la personne? La réponse devrait être assez claire : au Canada, nombreux sont les gens qui tendent à associer cette maladie à des groupes qui sont déjà marginalisés et qui, en raison de la discrimination dont ils font l'objet, constituent une source de préoccupation directe pour la Commission. Le problème est aggravé par la relation bidirectionnelle qui existe entre les pratiques discriminatoires et la question de la santé publique. C'est pourquoi il par ît tout à fait sensé d'abonder dans le même sens que l'Organisation mondiale de la santé, selon laquelle tous les êtres humains « ont droit aux moyens d'éviter l'infection, à des soins de santé s'ils sont malades du sida et à une attitude non discriminatoire fondée sur la dignité de la personne ».

La première stratégie nationale du Canada sur le sida, élaborée en 1990, reconnaissait clairement le lien entre le sida et les pratiques discriminatoires. En effet, bien des membres de groupes à risques élevés refusent carrément de se prêter à des tests, car ils veulent à tout prix éviter les conséquences sociales de la maladie, ce qui en revanche aggrave le problème de santé publique. Malheureusement, l'approche actuelle préconisée au Canada à l'égard du VIH et du sida ne tient pas suffisamment compte de ces grandes préoccupations sociales. Ce n'est suffisamment compte de ces grandes préoccupations sociales. Ce n'est législatives et d'un programme éducatif dynamique, que nous pouvons espérer atténuer une forme d'intolérance particulièrement désagréable qui, force est de le reconnaître, favorise la propagation de la maladie.

Le sida dans les prisons

décelés dans les prisons fédérales, comme ce fut encore le cas en 1995. prévenir la croissance continue du nombre de cas de VIH ou de sida nous attendons à ce que l'on poursuive des mesures pratiques pour prisons et l'Organisation mondiale de la santé. Pour notre part, nous la Suisse, a été recommandée par le Comité d'experts sur le sida et les d'aiguilles stériles. Cette mesure, en vigueur dans certaines prisons de Service n'envisageait pas de lancer un projet pilote de distribution décision, les membres du groupe de travail voulaient savoir pourquoi le Toutefois, l'histoire ne finit pas là. Tout en félicitant le SCC de sa nécessaires et d'élaborer les lignes directrices nationales appropriées. entre autres choses, de mettre sur pied les programmes de distribution établissements carcéraux. En outre, un groupe de travail a été chargé, Service a autorisé la distribution d'eau de javel dans tous les d'aiguilles. Voici maintenant une bonne nouvelle : cette année, le des détenus des seringues propres ou du matériel de nettoyage d'experts sur le sida et les prisons consistant à mettre à la disposition correctionnel du Canada avait rejeté les recommandations du Comité L'an dernier, nous avons signalé avec regret que le Service

de l'effectif total. Dans un monde libre d'obstacles à l'emploi, l'on pourrait s'attendre à ce que les personnes ayant une déficience occupent quelque 40 000 postes dans ce secteur. À l'heure actuelle, elles ne sont pas près d'atteindre la moitié de ce nombre.

qui encourage les employés handicapés à y rester. comportementaux de front, dans l'espoir de créer un milieu de travail stressés. Ces guides ont ceci d'attrayant qu'ils s'attaquent aux obstacles l'autorisation de prendre congé quand ils se sentent particulièrement possibilité pour les travailleurs d'échanger des tâches, ou encore des horaires plus souples, le mentorat ou l'encadrement au travail, la intellectuelle ou psychiatrique. Au nombre des suggestions figurent des personnes handicapées, y compris celles ayant une déficience des gestionnaires deux guides sur les mesures d'adaptation vis-à-vis font rares dernièrement, le Conseil du Trésor a publié à l'intention Même à la fonction publique fédérale, où les possibilités d'emploi se augmenter le nombre de personnes handicapées qu'elle emploie. Royale a annoncé, en règlement d'une plainte, qu'elle allait nettement Montréal fait preuve d'initiative à ce chapitre et, récemment, la Banque des personnes handicapées. Depuis quelque temps, la Banque de L'on ne doit pas en conclure qu'il ne se fait aucun effort pour recruter

DÉPISTAGE DES DROGUES

Notre position sur le dépistage des drogues est bien connue: sans pour autant fermer les yeux sur l'usage de la drogue ou en rejeter les conséquences négatives pour les consommateurs et leurs employeurs, rien ne nous démontre de façon probante qu'il soit pertinent d'assujettir des catégories d'employés ou des secteurs d'activité en entier à des mesures générales de dépistage.

Cour fédérale. personne, décision que la Commission a portée en appel devant la pas discriminatoire en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la technique, un tribunal précédent avait décidé que cette politique n'était l'objet d'un nouvel examen en 1996. En s'appuyant sur un détail dépistage des drogues de la Banque Toronto-Dominion lorsqu'elle fera espérons qu'une logique semblable sera appliquée à la politique de en matière de dépistage est coûteuse, importune et inutile. Nous ce que nous avons toujours soutenu, à savoir qu'une approche éclatée l'année précédente a fortement pesé dans cette décision et corroborait indiquer une baisse de l'utilisation des drogues illicites au cours de suspension de ce programme. Une étude réalisée en 1994 qui semblait de la Défense, nous avons appris, en janvier de cette année, la au hasard. Après avoir fait part de nos objections au chef d'état-major des mesures générales de dépistage au moyen de tests obligatoires faits Forces armées canadiennes ont instaurée en 1992, laquelle prévoyait Prenons à titre d'exemple la politique de dépistage des drogues que les

Des normes relatives à d'autres moyens de transport sont toujours en voie d'élaboration. Les conditions de transport ferroviaire, qui porteront sur tous les aspects allant de l'enregistrement au départ jusqu'à la récupération des bagages à l'arrivée, font l'objet de discussions avec divers groupes de consommateurs et de l'industrie en prévision d'une mise en œuvre en 1996. Les compagnies de transport par autocar, dont plusieurs offrent des véhicules accessibles, établissent graduellement des normes semblables. Au printemps, Greyhound Lines of Canada a annoncé que des autocars accessibles aux fauteuils roulants desservent maintenant plusieurs trajets importants en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et en Ontario. Malheureusement, les trajets en question ne sont pas toujours reliés les uns aux autres, et le transport interurbain par autocar perd manifestement, de son utilité si les réseaux de transport municipaux manifestement de son utilité si les réseaux de transport municipaux aont eux-mêmes inaccessibles.

l'on avait mis en œuvre les mesures d'adaptation voulues dès le départ. l'ensemble des parties d'éterniser ce débat pendant tant d'années que si ironique de penser qu'il pourrait bien en avoir coûté davantage à à occuper plus d'un siège devraient payer un supplément. Il est question connexe de savoir si les personnes dont la déficience les oblige ailleurs, rien ne porte à croire que l'on est sur le point de régler la l'étrange impression d'avancer d'un pas et de reculer de deux. Par pour un éventail de vols néanmoins plus vaste, ce qui nous donne l'accompagnateur la moitié du prix du billet du passager handicapé, tenus de payer du tout. A l'heure actuelle, l'industrie fait payer à tenaient résolument à ce que les accompagnateurs ne soient pas que les groupes de défense des intérêts des personnes handicapées accepter que les accompagnateurs paient le quart du plein tarif, tandis déjà indiqué que les compagnies aériennes seraient disposées à prédécesseur de l'ONT eût rendu une décision en ce sens. Nous avons puissent voyager gratuitement, et quatorze ans après que le comité parlementaire eût recommandé que les accompagnateurs gratuitement n'est toujours pas réglée près de quinze ans après qu'un imposer un tarif réduit aux accompagnateurs ou les transporter Enfin, l'éternelle question de savoir si les lignes aériennes devraient

EMPLOI

Le nombre total de personnes handicapées travaillant dans le secteur fédéral demeure dérisoire. Selon les propres estimations du Conseil du Trésor, ce nombre devrait s'établir à près de 11 000 pour la fonction publique, alors qu'en fait seulement quelque 6 600 personnes handicapées y sont employées en ce moment, et elles sont plus nombreuses à quitter la fonction publique qu'à y être engagées. En outre, dans les entreprises sous réglementation fédérale, le taux de représentation des personnes handicapées est intérieur à 3,0 pour 100 représentation des personnes handicapées est intérieur à 3,0 pour 100 représentation des personnes handicapées est intérieur à 3,0 pour 100

progressive est l'aspect qui importe le plus. La décision du CRTC satisfait amplement à ce critère, et nous avons bien hâte à sa mise en œuvre.

Cette décision fait par ailleurs ressortir le rythme effréné des innovations techniques. Seulement l'an dernier, nous traitions des difficultés techniques et financières qu'éprouverait la Chambre des communes si elle était contrainte d'assurer le sous-titrage codé de toutes ses délibérations dans les deux langues officielles. Étant donné les récents progrès technologiques, il pourrait maintenant s'agir d'une possibilité réelle.

TRANSPORT

personnes handicapées. des transports d'examiner les plaintes déposées par les gouvernement entend maintenir le mandat de l'Office national prises pour se retirer le plus possible du secteur des transports, le Nous avons donc été encouragés de constater que, malgré les mesures handicapés un accès équitable et raisonnable au transport en commun. bonnement se soustraire à son obligation de garantir aux voyageurs du pays. Nous sommes d'avis que le gouvernement ne peut tout mèneront vraisemblablement à des pratiques inégales à la grandeur que les lignes directrices établies par consensus n'ont jamais suffi et groupes de défense des intérêts des personnes handicapées répliquent négociées de façon volontaire assureront l'égalité d'accès, alors que les tenants de la déréglementation soutiennent que des lignes directrices réduise la probabilité d'éliminer les obstacles qui demeurent. Les tendance générale vers la déréglementation ne cause un recul et ne donné lieu à certaines améliorations, mais l'on craint maintenant que la résidence. Les années de pressions politiques exercées en leur nom ont inaccessibles constituent ni plus ni moins qu'une forme d'assignation à Pour les personnes handicapées, les réseaux de transport en commun

En fait, l'ONT s'est avéré être un intervenant efficace d'un point de vue général. Par exemple, l'Office a frayé la voie pour que les employés des transports reçoivent une formation sur les questions relatives aux personnes handicapées, initiative ayant abouti à l'adoption de sécurité sont entrés en vigueur, lesquels obligent les transporteurs aériens à donner les instructions requises aux passagers dont les déficiences physiques ou sensorielles les empêchent de suivre les déficiences physiquels. En outre, l'ONT tente de déterminer dans quelle mesure les personnes handicapées peuvent obtenir d'autres renseignements sur les heures d'embarquement et d'autres questions d'intérêt pour tous les voyageurs.

plan destiné à en assurer la qualité. aussi annoncer de façon plus efficace les supports offerts et élaborer un traitent ces demandes et de leur dispenser une formation. Ils devraient les ministères de préciser les responsabilités des fonctionnaires qui que ces supports étaient offerts. Nous recommandons vivement à tous seulement la moitié d'entre eux se donnaient la peine de faire savoir réservés pour satisfaire aux demandes de supports de substitution, produisaient. Même si les ministères disposaient souvent de fonds adopté un mécanisme de contrôle de la qualité des documents qu'ils lignes directrices, tandis que seulement le tiers d'entre eux avaient du Trésor en 1994 à cet égard, très peu avaient élaboré leurs propres organismes interrogés connaissaient la politique établie par le Conseil qu'aux premiers responsables. En outre, alors que bon nombre des renseignements au personnel de l'équité en matière d'emploi plutôt offerts. Les employés de première ligne renvoyaient les demandes de étude disaient avoir bien du mal juste à savoir quels étaient les supports

Le Parlement lui-même pourrait donner un bien meilleur exemple. Pour des raisons symboliques aussi bien que pratiques, il est important que les rapports des comités parlementaires soient offerts aur supports de substitution. À notre connaissance, seul le Comité permanent des de substitution. En mai, nous avons écrit au président du Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre pour faire valoir que, faute d'un accès raisonnable aux rapports des comités, de nombreux Canadiens aveugles et malvoyants sont dans l'impossibilité de participer au processus démocratique. L'on nous a assurés que notre demande avait été inscrite à une liste de questions que le Comité pourrait étudier plus à fond d'ici quelque temps. La priorité donnée à pourrait étudier plus à fond d'ici quelque temps. La priorité donnée à cette question sur la liste relève néanmoins de la conjecture.

SOUS-TITRAGE CODÉ

Sans le sous-titrage codé, la télévision est presque tout à fait inaccessible à bon nombre des cinq cent mille Canadiens sourds ou malentendants. C'est pourquoi, après avoir demandé instamment que l'on fasse du sous-titrage une condition d'octroi de licence, nous nous télécommunications canadiennes a prise, en mars dernier, d'imposer de nouvelles normes de service au profit des téléspectateurs sourds ou malentendants, lesquelles obligeront à toutes fins pratiques les stations de télévision de langue anglaise de sous-titrer quatre-vingt-dix pour cent de toutes leurs émissions d'ici huit ans. Le CRTC prévoit appliquer des dispositions semblables aux télédiffuseurs d'émissions de langue française dès le renouvellement prochain de leur licence. Même si nous ne sommes pas encore parvenus à atteindre l'objectif ultime d'une pleine reconnaissance du droit à l'égalité d'accès des d'une pleine reconnaissance du droit à l'égalité d'accès des télésspectateurs handicapés, l'existence d'un plan d'amélioration

déficience visuelle. Ainsi, nous avons été encouragés d'apprendre que le ministère de l'Industrie avait approuvé, dans le cadre de la Stratégie nationale, un projet d'élaboration de normes nationales relatives à l'accessibilité des guichets automatiques. À cet égard, nous croyons comprendre que certaines questions organisationnelles posent des difficultés et nous tenons à inciter vivement toutes les parties visées à aller de l'avant avec ce projet. Tout retard a pour conséquence de priver de nombreuses personnes handicapées d'un service dont profitent l'ensemble des Canadiens.

Dans l'intervalle, la Société canadienne des postes a bien répondu aux résultats de l'étude sur l'accessibilité que nous avons menée en 1992. En 1995, la Société a déclaré avoir rénové quelque deux cents comptoirs postaux pour les rendre conformes à la norme de l'ACNOR. Ce nombre passera à trois cents par an au cours des prochaines années, et tous les comptoirs doivent être accessibles d'ici l'an 2005. Entretous les comptoirs doivent être accessibles d'ici l'an 2005. Entretous, un service d'appel sans frais et une équipe d'intervention rapide assureront aux clients dont le comptoir local n'est pas encore accessible d'autres moyens de régler leurs affaires postales.

Cette année, nous avons cherché à savoir de façon plus générale comment les employés handicapés s'intégraient à la fonction publique fédérale. À cette fin, nous avons interrogé douze fonctionnaires déficiences à propos des déficientés qu'ils avaient éprouvées à amener la direction et leurs collègues à tenir compte de leur état. La plupart du temps, ils n'étaient pas suffisamment conscients de leur dvoit à des mesures n'étaient pas suffisamment conscients de leur dvoit à des mesures n'étaient pas suffisamment conscients de leur dvoit à des mesures d'adaptation et que les gestionnaires qui les avaient traiter auraient pu profiter d'une formation plus efficace en matière d'adaptation. Ils considéraient néanmoins que les comités internes et interministériels chargés des questions de déficience avaient une incidence positive sur les gestionnaires, en particulier pour ce qui est d'assurer une approche convergente.

SUPPORTS DE SUBSTITUTION

Des milliers de Canadiens sont aveugles ou ont une déficience visuelle qui les empêche de lire aisément. S'ils ne peuvent voir un document public, ils sont privés des renseignements que celui-ci contient. La Commission s'est penchée sur cette question à l'occasion de deux études, dont la première a été menée en 1991 et la seconde cette année. La première étude a révélé que près de soixante pour cent des ministères et des organismes fédéraux n'offraient pas le moindre renseignement sur support de substitution. Nous avons depuis eu vent de nombreux efforts que les ministères ont déployés pour remédier à la situation, mais les groupes de défense des intérêts des personnes handicapées que nous avons consultés avant d'amorcer notre deuxième handicapées que nous avons consultés avant d'amorcer notre deuxième

ACCESSIBILITÉ

questions d'accessibilité. sein de l'administration fédérale quant à la prise en charge des Nous constatons avec regret un relâchement considérable au conscientes des panneaux de sécurité et des avertissements semblables. que les personnes ayant une déficience sensorielle soient pleinement que les barrières et les rampes de protection soient bien visibles et l'hygiène et la sécurité au travail qui feront en sorte, par exemple, certain nombre de modifications au Règlement du Canada sur le ministère du Développement des ressources humaines a suggéré un aucun nouvel échéancier n'a été fixé. Mince consolation s'il en est une, propriétaire ou locataire. La date d'échéance est venue et est passée, et conformes à la norme de l'ACNOR tous les immeubles dont il est fédéral n'a pas respecté son délai de 1995 pour ce qui est de rendre De plus, comme nous le prévoyions l'an dernier, le gouvernement des troubles de mobilité, de la vue, de l'ouïe ou toute autre déficience. d'adaptation laissent à désirer, qu'elles aient trait aux personnes ayant souscrivent toujours pas au principe de l'accessibilité. Les mesures Notre constat, c'est que de nombreux organismes fédéraux ne ministères de la Santé et du Développement des ressources humaines. Travaux publics et aux Services gouvernementaux ainsi qu'aux emplacements gouvernementaux, dont des bureaux appartenant à bien des cas. Cette année, nous avons décidé d'évaluer d'autres norme, mais qu'ils ne les avaient pas mis en œuvre intégralement dans en cause avaient élaboré des plans d'accessibilité fondés sur cette d'un nouvel examen en 1994, nous avons constaté que tous les bureaux normalisation (ACNOR). Aucun ne répondait à cette norme. Lors d'aménagement pour accès facile de l'Association canadienne de bureaux gouvernementaux au Canada satisfaisaient à la norme En 1990, nous avons évalué dans quelle mesure un échantillon de

de modifier le format d'affichage au profit des personnes ayant une guichets à une hauteur accessible aux personnes en fauteuil roulant et toutes simples, sont à la portée. Il suffirait par exemple d'installer les guichets en soi ne constituent pas le problème, car des solutions, parfois beaucoup de personnes handicapées de profiter de ces machines. Les guichets automatiques a confirmé combien il est difficile pour une importante ombre au tableau : une étude supplémentaire sur les des affichages à grand écran aux guichets automatiques. Il y a encore personnes sourdes (ATS) sans frais, ainsi que des touches en braille et à gros caractères, des services d'appareils de télécommunications pour et des états de compte en braille, des bordereaux de dépôt ou de retrait à la clientèle sur de nouveaux supports : des relevés de carte de crédit positives à ce niveau. Elles commencent également à offrir des services maintenant élaboré des plans pratiques et apporté des modifications avons réalisée il y a quelques années, toutes les grandes banques ont Entre-temps, à la suite d'une autre enquête sur l'accessibilité que nous

d'acquisition est souvent prohibitit; d'autre part, les concepteurs ne tiennent pas suffisamment compte des besoins particuliers des personnes handicapées. Tandis qu'un nombre croissant de services sont offerts sur support électronique, il incombe au gouvernement et au secteur privé de veiller à ce qu'ils soient entièrement accessibles. Par ailleurs, comme il existe une corrélation positive incontestée entre l'emploi et le niveau d'instruction, il importe que les étudiants pour pour accès au matériel et aux services nécessaires pour poursuivre des études. Par suite des modifications apportées cette année au Programme canadien de prêts aux étudiants, chaque étudiant handicapé a droit à une subvention annuelle pouvant atteindre étudiant handicapé a droit à une subvention annuelle pouvant atteindre étudiant handicapé a droit à une subvention annuelle pouvant atteindre ét égard.

Au plan de l'emploi au Canada, un cas bien particulier a trait aux Forces armées canadiennes, qui offrent aux Canadiens la possibilité de servir leur pays tout en acquérant des compétences monnayables. Les Forces constituent certes un employeur très important, et l'on peut y exercer une vaste gamme de professions, dont les suivantes : cuisinier, efectricien, musicien, ingénieur, opérateur radar, avocat, médecin, infirmier, navigateur, analyste en informatique, etc. Cependant, les personnes qui ont une déficience, si mineure soit-elle, se butent à des problèmes.

aussi regrettable soit-elle. d'adaptation et de souplesse. Telle est la situation à l'heure actuelle, et que « la loi est exécutoire », peu importe les considérations cette exigence de manière légitime dans la Loi sur la Défense nationale obligés jusqu'à maintenant de faire valoir que le Parlement a établi corroborer notre point de vue. Cependant, les tribunaux se sont sentis qu'il y a tellement d'« exceptions » au sein des Forces semble remplir de façon efficace et pour lesquelles ils sont qualifiés. Le fait lentilles cornéennes, alors qu'il y a tant de tâches qu'ils pourraient ont une bursite ou les gens dont la vue est faible qui peuvent porter des asthmatiques, les diabétiques dont l'état est contrôlé, les personnes qui Il est carrément dépassé de vouloir exclure du service militaire les pas compte des progrès accomplis dans le domaine des soins médicaux. notre avis, la règle actuelle est d'un arbitraire inacceptable et ne tient des personnes dont la déficience est mineure ou bien contrôlée. A Il reste quand même un vaste éventail d'emplois qui sont à la portée grave sont aptes à des tâches militaires exigeantes sur le plan physique. promouvoir l'idée selon laquelle les personnes ayant une déficience bien des volets en pratique. Nous ne cherchons certainement pas à cette exigence en principe, mais le métier de soldat peut comporter est d'abord et avant tout un soldat. Nous ne voyons aucune objection à service, qu'il soit chef cuisinier ou clarinettiste, chef de char ou cavalier, Les Forces insistent pour dire que chaque militaire en activité de

comme étant handicapés. Qui plus est, les personnes handicapées qui quittent la fonction publique fédérale sont encore plus nombreuses que celles qui y sont engagées. Bien que les réductions des effectifs et la corrélation entre l'âge et la déficience aient de toute évidence une certaine incidence sur les chiffres globaux, ces facteurs ne peuvent expliquer convenablement pourquoi l'on persiste à ne pas embaucher expliquer convenablement pourquoi l'on persiste à ne pas embaucher contribuera sans aucun doute à améliorer la situation, mais il faudrait idéalement que les gestionnaires s'engagent véritablement à s'attaquer idéalement que les gestionnaires s'engagent véritablement à s'attaquer au problème de front.

L'on pourrait également améliorer les perspectives d'emploi des personnes handicapées en réformant le régime de sécurité sociale de sorte que ces dernières ne soient plus condamnées à vivre aux crochets de l'État ou être financièrement défavorisées parce qu'elles vont travailler. Trop souvent, une personne handicapée qui parvient à dénicher un emploi même à temps partiel risque de perdre un montant équivalent de prestations d'invalidité ou encore son droit à des aides et à des services subventionnés. Ces facteurs de dissuasion contribuent à des services subventionnés. Ces facteurs de dissuasion contribuent à capliquer un constat de Statistique Canada selon lequel, en 1991, un expliquer un constat de Statistique Canada selon lequel, en 1991, un compromettrait sa source de revenu, tandis qu'un sur huit craignait de perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux perdre l'aide financière dont il bénéficiait pour des services aux

Dans un document préparé par le ministère du Développement des ressources humaines en 1994, l'on proposait des façons de modifier ces politiques, et le gouvernement a effectivement entrepris certaines démarches en ce sens en 1995. À compter d'avril, les personnes ayant une déficience ne perdront plus leurs prestations en raison d'un travail bénévole; elles continueront de toucher des prestations pendant une période transitoire de trois mois si elles acceptent un emploi; et elles conserveront leurs prestations pendant qu'elles fréquentent l'école ou l'université. En outre, les prestations seront rapidement rétablies dans le cas des personnes ayant une déficience dégénérative ou récidivante qui tentent un retour au travail, mais qui sont incapables de continuer. Si ce n'est tout à fait l'examen complet des obstacles systémiques que le gouvernement a promis en 1994, c'est tout de même un bon point de départ.

Pour les personnes handicapées, l'avènement de nouvelles technologies représente une autre occasion des plus prometteuses, mais combien difficile à saisir. Nul doute que ces technologies créent des possibilités au travail qui étaient impensables il y a quelques années à peine. Les innovations sont d'ailleurs tout aussi encourageantes en dehors du milieu de travail. Toutefois, bien qu'elles assurent aux personnes handicapées une plus grande autonomie au travail comme à la maison, ces technologies ne sont pas une panacée: d'une part, leur coût ces technologies ne sont pas une panacée: d'une part, leur coût

responsabilité des employeurs en ce qui a trait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation vis-à-vis des personnes ayant une déficience. Cette proposition n'a rien de bien compliqué ou alarmant et elle bénéficie vraisemblablement de nombreux appuis à l'intérieur comme à l'extérieur du gouvernement. La seule raison pour laquelle elle n'est pas encore enchâssée dans la loi, c'est que d'autres modifications législatives plus controversées demeurent en suspens et que le gouvernement estime avoir d'autres questions prioritaires à régler. Comme nous l'avons fait remarquer au début du présent rapport, cette explication ne justifie guère l'inertie du gouvernement.

En toute équité, nous devons quand même signaler que l'année 1995 a apporté quelques bonnes nouvelles sur le plan législatif. Le ministère de la Justice a diffusé un document énonçant des modifications proposées du Code criminel et de la Loi sur la preuve au Canada qui mieux aux besoins des personnes handicapées. Par exemple, les metux aux besoins des personnes handicapées. Par exemple, les services d'un interprète ou d'un facilitateur seraient offerts aux témoins handicapés, s'il y a lieu; d'autres moyens d'identification seraient utilisées, notamment l'identification vocale ou par le toucher; et les preuves enregistrées sur bande magnétoscopique seraient recevables dans le cas des personnes âgées ou handicapées. La Commission applaudit cette initiative du ministère de la Justice et en souhaite maintenant l'enchâssement dans la loi.

VILONOMIE

Les personnes ayant une déficience contribuent elles aussi à la prospérité économique du pays. Dans la vaste majorité des cas, elles ne veulent pas être traitées comme des « personnes à charge » ni ne méritent-elles un traitement de la sorte. Ainsi, l'égalité d'accès à pour un groupe minoritaire, mais pour tous les Canadiens. Les statistiques les plus récentes révèlent que quarante-huit pour cent des adultes handicapés occupent un emploi, comparativement à quarante pour cent il y a dix ans. Quoique ce gain de vingt pour cent soit certainement significatit, il n'y a pas lieu de se féliciter d'un taux d'emploi global inférieur à cinquante pour cent. En outre, si l'on étudie les chiffres de plus près, il s'avère qu'un grand nombre de ces employés n'ont que de légères déficiences et que le taux d'emploi des personnes ayant une déficience modérée ou grave chute rapidement à mesure que leur degré de déficience s'élève.

En réalité, il est désolant de constater la lenteur avec laquelle les personnes ayant une déficience grave réalisent des gains sur le plan de l'emploi. Même l'adoption en 1986 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas permis d'accélérer le processus. Les augmentations du taux de représentation sont presque entièrement attribuables à la croissance du nombre d'employés qui se déclarent volontairement croissance du nombre d'employés qui se déclarent volontairement

à assurer une aide pratique aux personnes handicapées aurait pu être de portée plus générale ou rigoureuse. Le Comité a en outre constaté que les personnes handicapées craignaient que la réforme des programmes sociaux n'ait des répercussions disproportionnées à l'egard de endroit, si ce n'est qu'en raison de leur forte dépendance à l'égard de gouvernement a rendu publics, selon lesquels les fonds consacrés aux programmes et aux services d'emploi des personnes handicapées ont en fait diminué de quelque douze millions de dollars depuis la mise en œuvre de la stratégie il y a cinq ans.

Par conséquent, le Comité a judicieusement mis en garde tous les paliers de gouvernement contre le danger que les personnes handicapées passent entre les mailles du filet. De toute évidence, l'appréhension de ces dernières est légitime, à l'heure où le programmes dont il a la responsabilité en ce qui a trait aux personnes handicapées. L'on s'inquiète tout particulièrement du transfert proposé de fonds aux provinces par suite de la réforme du Régime d'assistance de fonds aux provinces par suite de la réforme du Régime d'assistance de fonds aux provinces par suite de la réforme du Régime d'assistance de fonds aux provinces par suite de la réforme du Régime d'assistance de fonds aux provinces par suite de la réforme du Régime d'assistance craignent, une fois cette responsabilité transférée, que d'autres priorités craignent, une fois cette responsabilité transférée, que d'autres priorités ne l'emportent et qu'il en résulte une érosion des services à l'échelle locale et un méli-mélo de secteurs desservis et non-desservis au pays.

décision que nous jugeons bien malheureuse. telle initiative ne figure pas dans les intentions du gouvernement, celle qui a été réalisée en 1991. À l'heure actuelle, il semble qu'une enquête approfondie auprès des personnes handicapées, à l'instar de gouvernement à réaliser, dans la foulée du recensement de 1996, une dépenses réelles associées aux déficiences. Enfin, le Comité a incité le ainsi qu'un examen du régime fiscal afin de mieux tenir compte des minimal; un examen complet des dispositions législatives fédérales; de la Stratégie nationale assortie d'une garantie de financement chargé expressément de coordonner les activités fédérales; le maintien du Comité figuraient également la désignation d'un secrétaire d'État revenu, les pensions, et ainsi de suite. Au nombre des recommandations l'accessibilité, la qualité de vie, le transport, le logement, la sécurité du questions relatives aux personnes handicapées, telles que l'emploi, élaborer une stratégie véritable traitant de toute la gamme des gouvernements et entre eux. Les autorités fédérales devraient donc des efforts de coordination et de collaboration au sein même des Comme le Comité l'a souligné, les questions de déficience nécessitent

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

Nous préconisons depuis nombre d'années une modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui définirait clairement la

suivre en vue de les éliminer. Depuis, les mêmes questions refont continuellement surface: l'accès égal au transport, aux installations, aux programmes et aux immeubles publics; la même protection et le même bénéfice de la loi; l'équité d'emploi; en bref, un droit égal de participation à la société canadienne contemporaine. On a la sombre impression que, après quelques efforts d'adaptation, le mouvement vers la pleine intégration sociale des personnes handicapées a perdu tout son entrain et s'est estompé.

La situation a-t-elle change? La réponse en bref est affirmative —, jusqu'à un certain point. D'une part, les personnes ayant une déficience sont plus visibles dans la vie de tous les jours; d'autre part, elles sont plus nombreuses à prendre une part productive au développement de la société contemporaine. Nos rues, nos immeubles et nos bureaux sont certainement plus accessibles qu'ils ne l'étaient il y a quinze ans. La condescendance et la marginalisation font place à l'esprit d'intégration. De ce point de vue-là, le constat est positif.

cette charge. de dire que le gouvernement fédéral n'assume pas sa juste part de leadership à cet égard se fait pressant, et nous nous sentons contraints formation, au transport ou simplement au lieu de travail. Le besoin de la perte d'apport des gens qui ont besoin d'un meilleur accès à la bénéficiaires qui pourraient exercer un emploi fructueux, ou encore à que les coûts se mesurent aux prestations d'aide sociale versées à des canadiens continuent de faire les frais des lacunes du système actuel, à affronter une série de litiges pénibles. Entre-temps, les contribuables atteindre les objectifs énoncés dans un délai raisonnable ou se préparer doivent systématiquement prendre les dispositions voulues pour Pour les administrations publiques au Canada, le choix est clair : elles les personnes visées attendent toujours les résultats correspondants. contiennent toutes des garanties minutieusement élaborées. Pourtant, législatives concernant les droits de la personne et d'autres lois envers les personnes handicapées. La Charte, les dispositions Cependant, la législation canadienne est remplie de promesses d'équité

Mentionnons à titre d'exemple la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées, dont le mandat quinquennal prend fin en mars 1996. Les buts déclarés de cette stratégie consistaient à assurer « l'égalité d'accès, l'intégration économique et la pleine participation des personnes handicapées à notre vie nationale ». Quelque tandis que dix ministères fédéraux étaient censés orienter les efforts du gouvernement. À l'automne, le Comité parlementaire des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées a examiné les incidences de la stratégie et a conclu que, même si les témoignages de incidences de la stratégie et a conclu que, même si les témoignages de honne volonté ne manquent pas, l'application de programmes destinés

milliards de dollars aux programmes des Affaires indiennes en 1995. 1996. Les Canadiens ont le droit de savoir en quoi cette dépense contribuera au bien-être et aux perspectives de ce groupe client fondamental de Canadiens et surtout comment mieux diriger ces fonds. On pourrait donc s'attendre à des résultats de portée beaucoup plus vaste que la simple présentation d'un rapport final, si utiles en soient les recommandations. La Commission royale a déjà fait enquête sur de nombreux points obscurs de l'expérience canadienne et a formulé des gouvernementale des Autochtones, le processus de revendication territoriale et la prévention du suicide chez les Autochtones. L'efficacité de la Commission royale repose véritablement sur sa capacité de la Commission royale repose véritablement sur sa capacité de la voie à des réformes systématiques et collectives de capacité de paver la voie à des réformes systématiques et collectives de l'ensemble des relations entre les Autochtones et les non-Autochtones.

EMPLOI

.479 ab gouvernement fédéral a augmenté de 1987 à 1994-1995, mais seulement données les plus récentes, le nombre total d'Autochtones travaillant au fonction publique fédérale, la situation n'est guère plus rose. Selon les pas l'actuelle sous-représentation de ce groupe dans ce secteur. Dans la Autochtones de rivaliser sur le marché du travail, mais cela n'excuse formation peuvent faire en sorte qu'il soit plus difficile pour les L'isolement géographique et la piètre qualité de l'éducation et de la tiers d'entre eux sont effectivement confiés à des Autochtones. peu près trois pour cent des postes de ce secteur, seulement environ le estime que des personnes compétentes sont disponibles pour combler à figure pour un gain net de seulement soixante-cinq postes. Même si l'on fait, les chiffres révèlent que le recrutement de nouveaux employés modifications de la composition des employeurs dans ce secteur. En surtout attribuable à une auto-identification accrue et à des détaillée des données démontre que même cette augmentation est passant de 1,0 à 1,1 pour 100 des effectifs dans ce secteur. Une analyse sous réglementation fédérale a augmenté légèrement de 1993 à 1994, Le nombre total d'Autochtones qui sont employés par des entreprises

Les personnes ayant une déficience vivent dans une société qui, selon un observateur, tient à tort pour acquis que [TRADUCTION] « tout le monde est capable de monter des escaliers, de lire les affiches imprimées, d'entendre les messages, ainsi que d'assimiler l'information et de communiquer rapidement. » Il en résulte que des millions de Canadiens vivent une expérience d'aliénation, depuis fort longtemps d'ailleurs. Après tout, il y a maintenant quinze ans qu'un comité parlementaire a diffusé un rapport faisant état des obstacles auxquels se butent les personnes handicapées et énonçant les étapes pratiques à se butent les personnes handicapées et énonçant les étapes pratiques à

DEFICIENCE

peuples autochtones qui, même comparativement aux collectivités pauvres des réserves, sont anormalement sujets à toutes sortes de privations sociales et économiques. La volonté que manifeate le gouvernement fédéral, comme en témoigne sa nouvelle politique sur l'autonomie gouvernementale, de poursuivre activement des initiatives favorisant l'accession des collectivités métisses à l'autonomie politique constitue un point de départ dont il faut se réjouir. Il n'en demeure pas moins que ni les autorités fédérales ni leurs homologues provinciales n'ont de politique globale qui permettrait de traiter les multiples problèmes auxquels ces peuples se heurtent. Cette question intéresse problèmes auxquels ces peuples se heurtent. Cette question intéresse particulièrement la Commission royale sur les peuples autochtones, et nous espérons qu'elle saura combler le grave manque d'orientation à ce chapitre.

Bien que les solutions diffèrent selon les circonstances, de nombreuses préoccupations de base sont communes à la presque totalité de ces collectivités. Un point de départ évident serait la mise en place d'un système d'éducation qui permette aux étudiants autochtones de mettre pleinement en valeur leurs particularités culturelles, tout en les préparant à œuvrer de façon compétitive dans l'ensemble de la société canadienne. De plus, malgré les progrès accomplis pour ce qui est de traiter le nombre disproportionné de cas mettant en cause des Autochtones aux prises avec la loi, il y a encore trop peu de juges et de policiers autochtones, en particulier dans les villes. De toute évidence, la pleine autonomie gouvernementale en milieu urbain n'est pas réaliste, mais il y a bien des façons de permettre aux Autochtones de contribuer davantage au processus décisionnel communautaire dans le contribuer davantage au processus décisionnel communautaire dans le

La Commission canadienne des droits de la personne a lancé un projet en particulier destiné à sensibiliser les Autochtones vivant hors réserve à leurs droits. The Rights Path, produit de concert avec la Manitoba Association of Friendship Centres et le Winnipeg Social Planning Council, décrit diverses garanties sur le plan juridique et des droits de la personne devant faire en sorte que les Autochtones soient traités de manière équitable et respectueuse. Nous espérons collaborer à des projets semblables avec d'autres collectivités autochtones hors réserve.

TY COMMISSION BOXYLE

cadre municipal existant.

La Commission royale sur les peuples autochtones, qui a entrepris ses travaux en 1991, devrait maintenant commencer à en rendre compte au printemps 1996. Son laborieux processus de consultation, de recherche et d'étude sur tous les problèmes auxquels font face les peuples autochtones a duré plus longtemps que prévu et a coûté très cher. Les millions de dollars qui y ont été engloutis ont soulevé de vives critiques dans bien des milieux. Toutefois, il faut également se rappeler que le gouvernement fédéral à lui seul prévoit affecter quelque quatre

menace pour leurs terres ancestrales et leur mode de vie traditionnel. C'était, après tout, le fond du problème.

Vers la fin de l'année, la question épineuse du legs des pensionnats a refait surface. Malgré les excuses officielles présentées par les Églises, l'on considérait qu'il fallait des mesures plus significatives que de simples expressions de remords pour réparer les torts causés et contribuer à bâtir un avenir meilleur.

RECONNAISSANCE REPORTÉE

recommandations du Comité. le président a incité le gouvernement à mettre en œuvre les Lawrence MacAulay, secrétaire d'État aux Anciens combattants, un traitement douteux. Dans une lettre adressée à l'honorable et en réglant promptement les cas en suspens qui mettent en cause hommage aux anciens combattants autochtones, malgré tout le retard, gouvernement en demeure de s'acquitter de cette dette en rendant camarades non-autochtones. Le Comité sénatorial a mis le droit à des pensions et à des concessions de terre comme leurs de nombreux anciens combattants autochtones n'ont même pas eu le Canada n'a pas reconnu la contribution des soldats autochtones, mais ont encore aujourd'hui le sentiment d'avoir été trahis. » Non seulement toujours la règle [...] et beaucoup d'anciens combattants autochtones société qui n'avait pas changé, où l'intolérance et les préjugés étaient toute autre histoire: les soldats autochtones « sont revenus dans une autres Canadiens. Pourtant, une fois la bataille terminée, ce fut une peuples autochtones qui raconte l'histoire de leur combat aux côtés des le titre d'un rapport diffusé par le Comité sénatorial permanent des leur pays en temps de guerre. Le soldat autochtone et l'après-guerre est nous avons toujours envers les Canadiens autochtones qui ont servi En mars, nous avons reçu un rappel très tardif d'une autre dette que

SUR LE SENTIER DES DROITS

De façon générale, la politique fédérale est surtout axée sur les besoins des Indiens inscrits vivant dans les quelque six cents réserves du Canada. Cependant, de nos jours, la majorité des Autochtones du urbains. Les Métis, les Indiens non-inscrits et les Indiens inscrits qui vivent hors réserve font face à des questions qui diffèrent à bien des égards de celles qui touchent les résidants des réserves. Jusqu'à maintenant, aucun palier de gouvernement n'a encore étudié convenablement les problèmes des Autochtones hors réserve.

Depuis bien des décennies, les peuples autochtones vivant hors réserve sont traités comme des parias sur le plan administratif; aucun palier de gouvernement n'est disposé à assumer la responsabilité de leur bienêtre. Il en résulte à toutes fins pratiques une classe marginale de

des excuses et à un dédommagement convenable. Craignant sans doute le précédent qu'il risque d'établir en accordant un dédommagement, le gouvernement continue de temporiser, ce qui nous semble plutôt injustifiable : s'il existe des revendications légitimes contre le gouvernement, elles devraient être examinées en toute objectivité; l'existence éventuelle d'autres revendications n'est guère une raison valable de retarder le règlement d'un grief qui, du propre aveu du Ministre, ne fait pas du tout honneur au Canada.

La situation des Innu de Davis Inlet était un peu plus encourageante. Un énoncé des engagements politiques entériné en 1994 exposait un plan d'action global visant à traiter les nombreux problèmes auxquels cette collectivité faisait face. Ce plan a donné lieu à des initiatives appréciables. Ainsi, dans le cadre d'un projet de rénovation communautaire géré à l'échelle locale, onze nouvelles maisons ont été construites et toutes les maisons existantes ont été rénovées; on a construites et toutes les maisons existantes ont été rénovées; on a négociations se poursuivent en ce qui a trait à la réinstallation de la négociations se poursuivent en ce qui a trait à la réinstallation de la collectivité à Little Sango Pond, de même qu'au règlement des revendications territoriales et à l'accession des Innu à l'autonomie revendications territoriales et à l'accession des Innu à l'autonomie

l'économie régionale. aux avantages économiques fort importants qu'il apporte à lacunes avouées, le comité a décidé d'approuver le projet eu égard Il faudrait voir à combler cette lacune sans plus tarder. » Malgré ces mais il existe peu d'informations valables au sujet des effets des vols... militaires survolent la région à basse altitude depuis plus de 14 ans, systèmes naturels et sur la santé humaine sont faibles. Des aéronefs utilisées pour prédire les effets du projet sur la faune et la flore, sur les dans son rapport qu' « . . . à bien des égards, les données scientifiques l'argent mis à évaluer les incidences de ces vols, le comité mentionne se poursuivent. Dans un aveu surprenant, compte tenu du temps et de rendu public son rapport final, dans lequel il recommande que les vols au-dessus des terres ancestrales des Innu au Québec et au Labrador a écologiques, sociales et économiques des vols militaires à basse altitude un comité d'évaluation fédéral chargé de déterminer les répercussions En mars de cette année, après pas moins de neuf ans de délibérations,

Peu après la présentation du rapport du comité, le ministre de la Défense a annoncé que les vols d'entraînement à basse altitude se poursuivraient, mais que le gouvernement mettrait également en œuvre les cinquante-huit recommandations du comité visant à réduire au minimum les incidences négatives du projet. Bien que nous espérions certainement que ses recommandations soient entièrement respectées, nous trouvons déconcertant que le comité ne se soit pas prononcé sur nous trouvons deconcertant que le comité ne se soit pas prononcé sur l'affirmation des Innu selon laquelle les vols représentent une grave

législatif d'arbitrage en cas de désaccord. Qui plus est, la création d'un tel organisme remédierait à l'une des dispositions les plus manifestement préjudiciables de la politique actuelle : un processus où le gouvernement fédéral est appelé à établir le bien-fondé des revendications à son endroit, ce qui en fait le juge de sa propre cause. Il n'est guère difficile de comprendre pourquoi les revendicateurs peuvent penser que les dés sont pipés.

AU FIL DE L'EAU ...

L'eau potable est une ressource que la plupart des Canadiens peuvent tenir pour acquis, contrairement aux citoyens autochtones. D'après un rapport fédéral diffusé l'été dernier, pas moins de vingt pour cent des systèmes d'eau desservant les collectivités autochtones posent un risque commandé une étude après l'évacuation, en 1994, de centaines de résidants de la collectivité de Pukatawagan, dans le nord du Manitoba, en raison de l'insalubrité de l'approvisionnement en eau. Le Ministre en raison de l'insalubrité de l'approvisionnement en eau. Le Ministre était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous, ce était loin d'exagérer lorsqu'il a dit : « Pour nombre d'entre nous ».

En toute équité, il faut dire que le gouvernement fédéral aura, pendant les exercices allant de 1991-1992 à 1995-1996, consacré quelque 700 millions de dollars à la mise en place de systèmes d'eau potable et d'égout, dépense considérable à tout point de vue. Cependant, d'après les estimations préliminaires, il faudra y investir davantage pour rendre les systèmes inadéquats conformes aux normes auxquelles sont habitués le reste des Canadiens. Ce n'est pas trop demander que d'assurer aux collectivités autochtones un niveau d'hygiène et de sécurité qui prévaut ailleurs.

CHIELS DE LONGUE DATE

Deux griefs d'origine autochtone ayant fait l'objet d'enquêtes spéciales de la part de la Commission canadienne des droits de la personne ont continué d'attirer l'attention au cours de l'année et en sont selon toute vraisemblance venus un peu plus près d'être réglés. En mars, le ministre des Affaires indiennes a déclaré qu'il poursuivait activement « un règlement équitable » des plaintes déposées par les familles inuit qui ont été déplacées du nord du Québec à l'Extrême-Arctique au début des années cinquante et qu'il saisirait le Cabinet de cette affaire « dans les plus brefs délais ». Dans notre rapport de 1992 à ce sujet, nous avons conclu que, peu importe son motif, le déplacement en question avait été lourd de conséquences pour quelques-unes des personnes touchées. En 1994, la Commission royale sur les peuples autochtones a tiré des conclusions semblables et a recommandé que les autochtones a tiré des conclusions semblables et a recommandé que les autochtes fédérales négocient avec les Inuit les dispositions relatives à autorités fédérales négocient avec les Inuit les dispositions relatives à autorités fédérales négocient avec les Inuit les dispositions relatives à autorités fédérales négocient avec les Inuit les dispositions relatives à

A notre point de vue, les recommandations de la Commission royale et du juge Hamilton sont judicieuses et offrent une solution de remplacement viable à une politique qui, jusqu'à maintenant, a davantage nui que contribué au règlement expéditif des revendications territoriales. En fin d'année, pourtant, et il y a lieu de s'en inquiéter, la question de l'extinction demeurait en suspens, tandis que le Ministre était encore en train d'annéer et d'examiner « plus à fond avec les était encore en train d'etudier et d'examiner « plus à fond avec les parties concernées la meilleure façon d'atteindre la certitude ».

jour où l'ancien processus défaillant disparaîtra. certes positives, quoique nous risquions à ce rythme de ne jamais voir le Commission, qui a reçu la sanction du Parlement à la fin de 1995, sont initiatives telles que l'établissement de la British Columbia Treaty d'examen de deux ans, l'ancien système demeure en vigueur. Des revendications globales et particulières. Toutefois, malgré une période à entreprendre une vaste revue des procédés de règlement des mécanisme actuel « ne fonctionne tout simplement pas » et s'est engagé du processus de négociation. Le gouvernement reconnaît que le pour régler cette revendication fait cruellement ressortir les lacunes qu'admirable des Nisga'a, le fait qu'il a fallu près d'un quart de siècle des Nisga'a de la Colombie-Britannique. Nonobstant la patience plus conclure sous peu une entente de principe qui réglerait la revendication significatifs. En fin d'année, les négociateurs avaient bon espoir de des revendications globales, sans toutefois en arriver à des règlements Entre-temps, l'on a poursuivi tout au long de 1995 des négociations sur

KEVENDICATIONS PARTICULIÈRES

revendications et de faciliter les négociations, en sus du pouvoir indépendant investi du pouvoir d'établir le bien-fondé des Commission d'étude et la mise sur pied d'un nouvel organisme territoriales risquaient de s'intensifier. Il a demandé l'abolition de la réformes fondamentales, les confrontations reliées aux revendications la Commission d'étude, M. James Prentice, s'est dit d'avis que, faute de grandement retenu l'attention au cours de l'été 1995, le coprésident de pour obtenir des résultats. À la suite de protestations qui ont d'étude doit compter sur la collaboration des parties aux revendications décisions exécutoires. Organisme surtout consultatif, la Commission elle est privée d'indépendance judiciaire et du pouvoir de rendre des revendications des Indiens n'est pas dotée des outils de base voulus: revendications. De son propre aveu, la Commission d'étude des des procédés qu'emploie le gouvernement fédéral pour traiter ces particulières. Voilà qui est bien, mais cela ne pallie pas les lacunes groupes autochtones pour faciliter le règlement de revendications collaboration remarquable avec les administrations publiques et les gouvernement fédéral a créé en 1991, a su faire preuve d'une La Commission d'étude des revendications des Indiens, que le

C'est en décembre 1994 qu'a été signé l'accord-cadre du Manitoba, qui représente pour le ministre des Affaires indiennes un projet pilote visant le démantèlement général de son Ministère. Un an plus tard, les négociations se poursuivent, et pas aussi rapidement que certains l'auraient souhaité. À la fin de l'année, toutefois, les parties espéraient pouvoir annoncer prochainement qu'elles entreprendraient les premières démarches importantes en vue du transfert des responsabilités aux mains des Indiens.

KEVENDICATIONS TERRITORIALES

la propriété et de la compétence ». relief la coexistence, la reconnaissance mutuelle ainsi que le partage de « qui reconnaisse et confirme les droits ancestraux, et qui mette en de la personne en 1990, elle prônait l'adoption d'une nouvelle politique recommandations formulées par la Commission canadienne des droits cours de régler les revendications autochtones. Se faisant l'écho des que la politique actuelle menace la capacité même du processus en des traités dans un esprit de coexistence, dans lequel elle a fait valoir les peuples autochtones a diffusé un rapport spécial intitulé Conclure propriété des terres revendiquées. En février, la Commission royale sur droits autochtones pour établir officiellement la certitude du titre de cette insistance à vouloir obliger les revendicateurs à renoncer à leurs Nombreuses sont les critiques que soulève, depuis plus de vingt ans, prétendue « politique d'extinction », a fait l'objet d'un examen en 1995. les ententes sur le règlement des revendications territoriales, la « renoncent » à leurs droits en contrepartie des avantages conférés par Une politique fédérale exigeant des nations autochtones qu'elles

l'image du Canada ». modernes fondés sur cette approche pourraient « faire beaucoup pour prompt de tout désaccord ultérieur. Le juge a conclu que les traités modification des ententes assureraient par la suite un traitement par le traité. Des mécanismes clairs de règlement des différends et de droit aux revendications de toutes les parties à l'égard des terres visées s'engagent à respecter le traité et reconnaissent que le règlement fait « dispositions de garantie mutuelle » en vertu desquelles les parties formelle des droits permanents de la partie autochtone et des règlement des revendications devraient comporter une attestation après le règlement d'une revendication donnée. Les ententes sur le doivent bénéficier l'ensemble des parties sur les terres et les ressources, la compréhension et la reconnaissance mutuelles des droits dont la reconnaissance des droits autochtones non-périmés et, d'autre part, L'approche préconisée par le juge Hamilton vise à assurer, d'une part, adjoint du Manitoba, a mis de l'avant une nouvelle politique du genre. indépendant du ministre des Affaires indiennes et ancien juge en chef En fait, au mois de juin, l'honorable A.C. Hamilton, enquêteur

VOLUME CONVERNEMENTALE

La reconnaissance du droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale est devenue l'une des pierres angulaires de la politique fédérale. Une étape importante a été franchie en août lorsqu'on a rendu public un énoncé plus détaillé de cet objectif. Parmi figure la conviction selon laquelle le système paternaliste ne fonctionne tout simplement pas. Le temps est venu de donner à ces collectivités concrète et positive sur la vie de leurs membres ». En outre, nous sommes contents de voir que la politique du gouvernement permettra concrète et positive sur la vie de leurs membres ». En outre, nous de veiller à ce que la Charte canadienne des droits et libertés s'applique de veiller à ce que la Charte canadienne des droits et libertés s'applique de veiller à ce que la Charte canadienne des droits et libertés au Canada. Pareille approche devrait contribuer à protéger publiques au Canada. Pareille approche devrait contribuer à protéger aussi bien leurs droits à titre de collectivités autochtones que les droits de leurs membres individuels, en particulier les femmes et les enfants.

certain contrôle administratif sur leurs propres affaires. aux Métis et aux Indiens non-inscrits habitant en milieu urbain un collectivités hors réserve, notamment des dispositions visant à conférer gouvernementale qui seront adaptées aux besoins particuliers des l'on envisage des négociations sur différentes formes d'autonomie reconnaissant le caractère essentiel de la collaboration provinciale, que le fédéral et les provinces ne cessaient de se renvoyer. Tout en gouvernementale avec les Indiens non-inscrits et les Métis, une balle en établissant un cadre de négociation des dispositions d'autonomie politique du gouvernement. A cet égard, celle-ci fait œuvre de pionnière particulières et pragmatiques telles que le favorisera, dit-on, la nouvelle questions en termes abstraits. Elles requièrent des négociations autochtones et non-autochtones? L'on ne saurait répondre à ces contemporaines et concilient le mieux les intérêts des Canadiens d'autonomie gouvernementale conviennent le mieux aux réalités Cependant, un problème plus complexe persiste: quelles formes

Bien entendu, comme la qualité se révèle à l'usage, l'efficacité de cette nouvelle politique se mesurera à la rapidité avec laquelle elle produira des résultats importants. Sa crédibilité tient d'abord à sa capacité d'accélérer de façon significative l'accession de collectivités particulières à une autonomie gouvernementale qui fonctionne bien. Bien que l'on ait amorcé des négociations à l'échelle communautaire voilà bientôt dix ans, plus de quatre-vingt-dix pour cent des bandes indiennes sont toujours régies par les dispositions désuètes de la Loi suv gouvernement actuels a nui à l'élaboration de modèles viables pour l'avenir. Pour dire les choses aans ambages : seul un effort prodigieux de toutes les parties visées offrirait de quelconques perspectives de soutes toutes les parties visées offrirait de quelconques perspectives de succès au cours de la présente génération.

OUESTIONS DE DROITS DE LA PERSONNE

collectif canadien.

perpétuer leurs propres valeurs et traditions dans le cadre de l'effort dans la croissance future de notre pays, ainsi que la possibilité de autochtones sans égard à leur âge ou situation des intérêts importants reconnaissance politique, mais bien de donner à tous les Canadiens Son Excellence l'a souligné, il ne s'agit pas là d'une simple question de autochtones du pays, dans tous les sens de cette expression. Comme AUTOCHTONES du temps que met le Canada à « faire une place » aux habitants En entrevue de fin d'année, le Gouverneur général s'est dit inquiet

LES

prendre pour faire respecter ces droits. plus pressants sur le plan des mesures officielles et personnelles à pour toutes que les besoins des Canadiens autochtones sont de loin les citoyens de ce pays, il est grand temps que nous reconnaissions une fois consiste fondamentalement à donner une chance égale à tous les avons le pouvoir de les contrer. Si le respect des droits de la personne ou autrement, les signes de discrimination sont manifestes, et nous soit à l'égard des revendications territoriales, des possibilités d'emploi des actes particuliers de paternalisme, de déni et de piétinement, que ce contribue donc en rien à rectifier la situation. Mais lorsqu'on s'arrête à universelle est aussi faux que n'importe quel autre stéréotype et ne pertinemment que le stéréotype de l'Autochtone en tant que victime et matérielles envers les Autochtones du Canada. La Commission sait reprocher de ne pas remplir encore aujourd'hui nos obligations morales l'histoire canadienne. Cependant, nous pouvons carrément nous même compréhension et la même générosité est un fait indélébile de pays. Que les Canadiens non-autochtones ne leur ont pas démontré la Canadiens envers les premiers habitants de cet énorme et rigoureux Il est presque impossible de calculer la dette qu'ont l'ensemble des

dignité en tant que peuple n'exige rien de moins en pratique. l'on traite leurs préoccupations de manière juste et prompte. Notre indiens, métis et inuit du pays ont tous les droits de s'attendre à ce que Constitution même reconnaît le principe selon lequel les peuples laisserons pas aller au jeu politique des accusations réciproques. La réalisations qui commencent à porter fruit et que nous ne nous les bienfaits évidents du partage nous permettront de poursuivre les compromis humains et réalisables. Nous avons encore bon espoir que taille, en démontrant l'aptitude qu'on lui reconnaît d'en arriver à des société canadienne. Notre pays doit maintenant relever un défi de d'un effort d'imagination correspondant de la part de l'ensemble de la avenir meilleur. Toutefois, en bout de ligne, leur succès est tributaire Les collectivités autochtones d'aujourd'hui cherchent à se bâtir un

de nombreux Canadiens pourtant respectueux de la loi et bons contribuables.

L'absence persistante de dispositions exigeant des adaptations raisonnables relativement aux déficiences ou supprimant les exemptions ayant trait à la retraite obligatoire a par ailleurs un effet pernicieux : elle met à mal le caractère complet et le sérieux de la législation canadienne sur les droits de la personne, l'exposant ainsi aux accusations d'équivoque et d'opportunisme. La prétention des autorités fédérales à jouer un rôle de tout premier plan dans la défense des droits de la personne, qui s'appuie avec tellement d'insistance sur la note obtenue par le Canada dans le Rapport mondial sur le développement obtenue par le Canada dans le Rapport mondial sur le développement nous venons d'évoquet.

Même dans le cadre de l'actuelle Loi canadienne sur les droits de la personne, il est certes possible de réaliser quelques progrès ici et là. Mais l'examen des décisions clés rendues en 1995 par les tribunaux judiciaires et quasi-judiciaires (voir pages 80 à 99 ci-dessous) montre que les reculs sont au moins aussi nombreux que les victoires. Ce qui groupes concernés. On a la nette impression que le vent qui a amené des changements positifs dans le domaine des droits de la personne au Canada risque de tourner — à moins que nous ne soyons disposés à exercer une plus grande vigilance que celle observée chez bien des personnes au cours des douze derniers mois.

EN COISE DE CONCLUSION

manière équitable. maintenant à prouver que nous sommes capables de les disposer d'une certainement donné une partie des matériaux nécessaires; il nous reste du Canada dans le domaine des droits de la personne nous ont où chacun et chacune jouit de chances comparables. Les réalisations l'antithèse même d'une société digne de ce nom, d'une collectivité divisions seront légion. La prolifération d'intérêts particuliers est commun, avec un respect suffisant de l'égalité, les occasions de tous les Canadiens. Si nous ne tendons pas tous vers un objectif bien mauvais augure pour la protection des droits fondamentaux de les Canadiens différemment pour une raison ou une autre, serait de conséquence d'accentuer plutôt que d'atténuer la tentation de traiter doit cependant dire que toute conception du pays qui aurait pour Dans la perspective assez particulière de son mandat, la Commission est extrêmement difficile de déterminer en quoi il devrait consister. à un futur imprévisible. Si le besoin de renouvellement est évident, il d'autres pays — tente de s'adapter à un présent tout à fait déroutant et A l'approche du deuxième millénaire, le Canada — comme nombre

domaines où une intervention de l'État est nécessaire, mais également en ce qui a trait à l'établissement d'une véritable égalité au travail, au sein de la famille et dans l'ensemble de la collectivité.

TES DROILS DE LA PERSONNE AU RALENTI

Il est assez déconcertant pour la Commission d'avoir à reprocher une fois encore au gouvernement de ne pas avoir présenté un certain nombre de modifications importantes à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Fait particulièrement troublant, les modifications proposées sont considérées comme une affaire des plus délicates pour une raison essentiellement indigne. Qu'il y ait des limites à ce qu'il est possible d'accomplir, à tel ou tel moment, pour faire avancer la cause des droits de la personne au Canada, nous pouvons le comprendre. Mais nous sommes absolument convaincus qu'en donnant l'impression de reculer devant certains changements à cause des risques de confroverse, le gouvernement transmet un message totalement controverse, le gouvernement transmet un message totalement contraire aux objectifs poursuivis.

peu entendre. paix au détriment de ceux qui sont moins puissants ou qui se font la collectivité sur une pente dangereuse que de vouloir acheter la droits de la personne, par nature, sont indivisibles; ce serait engager constance impose parfois des contraintes, il est en outre vrai que les groupes risquent d'être eux aussi remis en question. S'il est vrai que la culturelles en matière de discrimination, les droits à l'égalité d'autres personnes handicapées, par exemple, ou des communautés ethnol'impression d'hésiter à propos des droits des homosexuels, des minorités. Si le gouvernement fédéral, par certains signes, donne faut absolument être prêts à défendre dans la même mesure toutes les la diversité et l'égalité forment les deux côtés d'une même médaille, il nous estimons que pour projeter une image unificatrice d'un Canada où la poursuite de l'égalité et ses autres responsabilités. Par-dessus tout, gouvernement fédéral indique clairement comment il entend concilier Selon la Commission, il est au contraire plus vital que jamais que le

Pourquoi le gouvernement hésite-t-il à donner suite aux modifications législatives proposées? Cette réticence tient dans une large mesure (c'est un secret de polichinelle) à la raison suivante : le fait d'inclure l'orientation sexuelle parmi les types de discrimination illicite spécial aux homosexuels. Or, rien ne pourrait être plus loin de la vénité : c'est en ce moment, au contraire, que ces personnes sont l'objet d'un traitement particulier, puisqu'on leur veluse des protections que la loi accorde à d'autres Canadiens. Non seulement ce fait remet en cause le titre de chef de file que le Canada s'attribue volontiers dans le domaine des droits de la personne, mais il pèche contre la logique morale et il constitue une négation quasi publique des droits morale et il constitue une négation quasi publique des droits

situation dans d'autres pays du monde, nous sommes bien forcés de reconnaître à quel point une telle communauté de valeurs est rare, combien elle est fragile, et tous les bienfaits que les Canadiens en retirent. Que l'on croie ou non que l'adhésion à de telles valeurs est vraiment susceptible de façonner l'identité canadienne, c'est un bien qu'il importe de ne pas mettre en péril, délibérément ou par insouciance.

amélioré de beaucoup a été adopté. substantielle et l'existence de tendances contraires ailleurs, un texte d'emploi, comme il s'y était engagé. Malgré une opposition gouvernement d'avoir révisé et amélioré la Loi sur l'équité en matière Canada aux crimes motivés par la haine. Nous félicitons aussi le tous les secteurs de la société. Elles ont aussi renforcé l'opposition du destin, et aux Canadiens handicapés de jouer un plus grand rôle dans permettre aux Canadiens autochtones de mieux maîtriser leur propre autorités fédérales, en 1995, ont pris certaines mesures visant à ralentissement général, la Commission doit reconnaître que les efficaces et plus imaginatives de réaliser nos objectifs. Malgré un l'épreuve, nous pouvons toujours réussir à trouver des façons plus normes que nous sommes fixées sur le plan de l'égalité est mise à Mais même en des temps où notre capacité financière de respecter les intensifier l'exercice par les Canadiens de leurs droits fondamentaux. gouvernements à travailler énergiquement, en 1995, à élargir ou à et les contraintes fiscales n'ont certainement pas incité les Comme nous l'avons mentionné, les préoccupations constitutionnelles

Les Canadiennes ont par ailleurs joué un rôle notable lors de la Quatrième conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, tenue à Beijing en septembre. Comme peuvent en témoigner de nombreuses femmes qui étaient présentes, le message de l'égalité des femmes et de l'importance de leurs droits en tant que droits de la personne, n'est pas facile à faire accepter à l'échelle mondiale, et il est particulièrement vulnérable aux attaques fondées sur les différences culturelles ou religieuses. Le Programme d'action élaboré à Beijing constitue donc un document d'importance capitale pour la recherche de la reconnaissance universelle des droits des femmes. Et cela, en grande partie grâce niverselle des droits des femmes. Et cela, en grande partie grâce anniverselle des nombreuses Canadiennes qui ont travaillé à son élaboration.

En dernière analyse, une conférence n'est bien sûr qu'une conférence, et un programme d'action, que quelques feuilles de papier. La Conférence mondiale aura toutefois eu au moins deux conséquences positives et concrètes pour les Canadiennes. D'une part, elle leur a donné l'occasion de mesurer tout ce qu'il reste à accomplir, partout dans le monde, sur le plan de l'égalité des femmes. D'autre part, elle leur a indiqué des objectifs spécifiques à la réalisation desquelles elles leur a indiqué des objectifs spécifiques à la réalisation desquelles elles peuvent travailler au pays même — et pas seulement dans des

UNE COMMUNAUTÉ ET SA VISION

Il y a, en tout cas, une chose dont on peut être sûr : les droits de la personne ne se concrétiseront pas d'une manière automatique ni en vase clos. Qu'il s'agisse de législation, ou bien de promotion et de protection, les droits fondamentaux doivent, comme toute autre chose, se tailler une place dans le marché des priorités humaines. Et dans la vraie vie, le principe selon lequel tous les êtres humaines ont droit au même respect civil et méritent d'être traités d'une manière équitable n'occupe pas toujours le premier rang de nos préoccupations.

mesurés, dans le domaine des droits et des libertés. situation n'était pas vraiment propice à la réalisation de progrès, même reprocher de ne défendre que leurs intérêts particuliers. Bref, la peu de sympathie à l'égard de minorités vulnérables, qui se sont vu pondération, a semblé en désaccord avec soi-même, manifestant bien dans le monde, un pays favorisé par le sort et caractérisé par la pays qui s'enorgueillissait, à juste titre, d'une stabilité peu commune terminé l'année 1995 avec à tout le moins certaines appréhensions. Un face, on comprendra sans mal que beaucoup de Canadiens aient économiques et environnementales auxquelles la planète entière fait Si l'on ajoute à cela les nombreuses incertitudes politiques, sociodépendent en fin de compte un grand nombre de Canadiens mal nantis. certains, est venu comprimer sérieusement des programmes dont autre tour de vis majeur dans les dépenses publiques qui, aux yeux de a voulu que la dernière en date de nos crises d'identité coïncide avec un Canada à garantir à tous ses citoyens une égalité acceptable. Le hasard Au cours de l'année dernière, plusieurs forces ont menacé l'aptitude du

On prétend quelquefois que la solidarité humaine ne peut survivre à la simple application du principe de l'égalité devant la loi, ou à un attachement commun à certaines institutions démocratiques. La question qui se pose, par conséquent, est celle de savoir si un engagement collectif à l'égard de l'équité et des droits de la personne peut offrir une assise à une communauté nationale. Peut-être pas l'assise unique, car nous savons bien que la loyauté et l'allégeance ont, chez les gens, de multiples objets. Mais il n'est sûrement pas abusit chez les gens, de multiples objets. Mais il n'est sûrement pas abusit d'affirmer que l'attachement des Canadiens au lien éthique unissant liberté et égalité constitue une loyauté nationale aussi puissante et passionnée que toute autre.

Et puisqu'il en est ici, il serait peu opportun de se départir d'une conception éthique qui contribue puissamment à la définition du Canada que nous connaissons. Chaque élément constitutif de ce pays a investi énormément d'énergie et de bonne volonté pour donner corps à ces principes de respect mutuel, dont dépend en dernière analyse notre sécurité commune. En regardant, fût-ce de façon superficielle, la sécurité commune.

accepter que des personnes aux origines différentes des nôtres aient aussi leur place au soleil.

Est-ce que cela indique la voie que la société canadienne devrait emprunter? Pas nécessairement. Cela signifie simplement que nous n'avons d'autre choix que de tirer le meilleur parti de nos différences. Que, partant, il nous faut accepter de vivre dans une société pluraliste — puisque tel est bien le Canada des années quatre-vingt-dix. Et il importe peu que l'on utilise ou non le terme « multiculturalisme » pour le décrire, que l'on approuve ou non les divers programmes de subventions publiques.

Le secret, bien sûr, consiste à amalgamer ce pluralisme à l'image que le Canada a de lui-même. Et c'est justement sur ce plan que nous éprouvons quelque difficulté — pour ne pas dire plus. La « politique de l'identité », pour reprendre le terme utilisé par certains, n'est pas d'une grande utilité, gu'une industrie des droits de la personne qui, parfois, est humilité, qu'une industrie des droits de la personne qui, parfois, est tellement obsédée par les problèmes individuels qu'elle semble faire peu de cas de ses responsabilités et de l'intérêt d'autrui ne rend pas non plus service.

La Commission canadienne des droits de la personne n'a pas sa place dans l'arène politique, que ce soit à gauche ou à droite, et elle devrait éviter de se considérer comme un groupe de pression ayant des signification du mot « égalité », ainsi que l'adhésion collective à cette valeur; de faire valoir aussi que jamais le manque de moyens ne devrait être invoqué à l'appui de mesures frappant les faibles ou ceux qui ne parviennent pas à se faire entendre.

Tout ceci devrait nous amener à la conclusion suivante : plutôt que de fulminer contre les ténèbres, il vaut mieux allumer une petite lanterne. À l'étranger, il faudrait viser, comme l'a suggéré M. Boutros-Ghali, à ce que l'autoritarisme perde du terrain; et le Canada devrait quant à lui essayer de favoriser ce processus, plutôt que de demeurer à l'écart en se targuant de sa supériorité. Méfions-nous des solutions simplistes; et surtout, évitons tout messianisme.

Ouand à notre propre pays, peut-être devrions nous essayer de suivre le conseil que donnait Monseigneur Tutu à un grand journaliste canadien: « Si vous essayez de tout obtenit, vous n'obtiendrez rien; mais en faisant des compromis, vous arriverez dans une large mesure à vos fins ». Prenez garde aux extrémistes de tout acabit; n'acceptez pas que l'hypperbole devienne monnaie courante dans le discours civil; évitez d'assimiler tout compromis à un abandon de vos idéaux; reconnaissez que personne n'a le monopole de la vérité; et rappelez-vous, enfin que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

Comme ce rapport annuel est selon toute vraisemblance le dernier que je présenterai au Parlement, je me permettrai de faire quelques observations d'une portée plus vaste que d'habitude. On voudra bien me le pardonner.

Premièrement, nos opinions d'aujourd'hui se présenteront inévitablement sous un jour différent demain. Les idées qui avaient cours au milieu des années quatre-vingt au sujet de la situation internationale, de l'économie, de l'avenir constitutionnel, correspondent bien peu aux réalités de 1996. Il en ira certainement de même dans le cas des droits de la personne, à mesure que nous nous engagerons dans le prochain siècle. En dépit de cette incertitude, toutefois, les perspectives d'avenir ne sont ne sont pas si tranchés que l'on voudrait parfois le faire croire. Rien n'est si simple ni si clair qu'il y paraît. Nous avons accompli d'incontestables si simple ni si clair qu'il y paraît. Nous avons accompli d'incontestables progrès dans certains domaines; dans d'autres, il y a eu des reculs; mais dans l'ensemble, les résultats ne sont pas si mauvais.

Quand on compare les problèmes figurant à l'ordre du jour de la Commission aux difficultés auxquelles sont confrontées nombre d'autres régions du monde, nous ne pouvons que nous féliciter de vivre dans un pays aussi favorisé que le Canada. Pensons à la Chine, où les personnes handicapées forment à elles seules un groupe deux fois plus mombreux que l'ensemble de la population canadienne; au grave problème de l'exploitation des enfants auquel font face nos collègues indiens; ou encore aux tensions ethniques et raciales que connaissent diverses parties de l'Europe de l'Ouest. À quoi bon allonger cette liste? Tous conviendront sans mal que, hormis la situation des peuples autochtones, il y a dans le domaine des droits de la personne peu de problèmes que les Canadiens ne seraient pas en mesure de résoudre relativement facilement, si l'on se situe dans une perspective mondiale. Mais il faut d'abord faire preuve de bonne volonté.

Comme les choses ne vont au fond pas si mal, on peut se demander pourquoi les redresseurs de torts sont si actifs. Je pense à la brigade de l'antimulticulturalisme qui, munie de son arsenal d'épithètes, entend substituer aux réalités actuelles un passé qui en fait n'a jamais existé. Ou encore, à ces groupes de pression passionnés qui défendent avec une totale intransigeance leurs intérêts particuliers, et qui ont tendance à oublier du même coup l'intérêt commun.

Mais même si l'on adopte un point de vue purement objectif, les choses sont loin d'être parfaites : il y a des normes auxquelles nous devons nous conformer, des défis à relever. Le Canada est certes une contrée pacifique, mais nous avons du mal à nous adapter au changement, à

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »

Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme

Tous ont droit « ... dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience ».

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

BOBINSON KOITBITTYI

M. Koilpillai a été nommé commissaire en octobre 1995. Résidant d'Edmonton (Alberta), M. Koilpillai est enseignant et directeur d'école secondaire à la retraite qui s'intéresse aux questions de relations interraciales et de droits de la personne depuis plus de trente ans. De 1978 à 1982, il a été président et directeur du Edmonton Race Relations Council. Il a préside le comité des droits de la personne du Alberta de cet organisme de 1985 à 1988. De 1987 à 1992, il a été membre du de cet organisme de 1985 à 1988. De 1987 à 1992, il a été membre du Comité canadien du multiculturalisme. En octobre 1995, il a été élu président du Alberta Council for Global Cooperation.

MARY MAC LENUAN

Me Mac Lennan, résidante de Halifax (Nouvelle-Écosse), a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au barreau de la province en 1979, Me Mac Lennan a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de Coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle est devenue coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées en relations inferraciales pour la ville d'Halifax de 1990 à 1992. En 1993, Me Mac Lennan a reçu le prix décerné par la Nouvelle-Écosse dans le domaine des droits de la personne et a rempli deux mandats auprès de domaine des droits de la personne et a rempli deux mandats auprès de domaine des droits de la personne de cette province. Elle a également fait partie du comité de rédaction de Just Cause, une revue également fait partie du comité de rédaction de Just Cause, une revue praticiens du droit.

KENĘE DOBOIS

Me Dupuis est originaire de Québec; elle a été nommée commissaire pour la première fois en octobre 1989 et a terminé un deuxième mandat en 1995. Juriste chargée de cours en droit administratif à l'École nationale d'administration publique du Québec, elle est aussi avocateconseil principale auprès du gouvernement québécois pour ce qui domaine des droits des Autochtones. Forte d'une vaste expérience dans le secteurs des services sociaux, communautaires et de la santé. Elle a participé en 1992 à la réalisation par le gouvernement du Québec du premier programme d'appui à la démocratisation à l'intention des pays de la Francophonie. Elle est en outre associée au programme de recherches de la Commission royale sur les peuples autochtones.

SICWIND BEISEB

M. Reiser a été nommé commissaire en 1994. Des vingt et un membres de sa famille, il est le seul survivant de l'Holocauste. Il a immigré au Canada en 1949 et a travaillé pendant plusieurs années pour la London régional au moment où il a pris sa retraite en 1988. Il a également été pendant un certain temps l'un des directeurs de l'Association des assureurs-vie du Canada. M. Reiser, qui habite maintenant Willowdale (Ontario), est associé au B'nai Brith Canada et à la synagogue Beth Emeth Bais Yehuda depuis 1968. De 1988 à 1993, il a été membre du Conseil d'administration de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario et membre du Comité de discipline. En 1992, il a reçu une médaille commémorative pour services rendus aux Canadiens. En 1994, M. Reiser a été élu vice-président du College of Medical Laboratory Technologists of Ontario.

CEOKCES CTICHE

Me Cliche, résidant de Val d'Or (Québec), a été nommé commissaire en octobre 1995. Admis au barreau en 1971, il a œuvré pendant quatre années à titre de procureur de la Couronne devant le Tribunal de la jeunesse et la Cour du Québec. À titre d'associé principal au cabinet Cliche, Lortie et Ladouceur, il a acquis de l'expérience dans plusieurs domaines, notamment les litiges, la négociation de contrats, le droit de la famille ainsi que le droit pénal. Il a en outre représenté des clients devant les tribunaux administratifs et lors d'arbitrages, en plus de participer à la négociation de conventions collectives.

TES COMMISSAIRES

La Commission canadienne des droits de la personne, créée en 1977, est composée de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le mandat du président et de la vice-présidente est d'une durée de sept ans et celui des autres commissaires, d'au plus trois ans. Deux commissaires ont terminé leur mandat cette année et trois nouveaux commissaires se sont joints à la Commission. Voici un résumé des notices biographiques des commissaires qui ont œuvré au sein de la Commission en 1995.

WYXMEIT AVIDEN

M. Yalden a été nommé à la Commission en novembre 1987 et son mandat a été renouvelé en 1994. Depuis son entrée dans la fonction publique en 1956, M. Yalden a occupé différents postes au ministère des Affaires extérieures avant de devenir sous-secrétaire d'État adjoint et sous-ministre des Communications. Il a été nommé commissaire aux langues officielles pour un mandat de sept ans, en 1977 et, en 1984, devenait ambassadeur du Canada en Belgique et au Luxembourg jusqu'à ce qu'il assume la présidence de la Commission canadienne des droits de la personne.

MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

Me Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée vice-présidente de la Commission en septembre 1988. Elle a auparavant travaillé comme avocate à l'étude Massicotte, Levac et Falardeau et ensuite à titre d'associée principale au cabinet Levac et Falardeau. En 1975, Me Falardeau-Ramsay se joignait à la Commission des relations de travail dans la fonction publique à titre de présidente suppléante et, en 1982, assumait la présidence de la Commission d'appel de l'immigration.

CURCHARAN SINGH BHATIA

M. Bhatia est Fellow of the Institute of Chartered Accountants of India et membre fondateur de l'India Society of Winnipeg; il a été nommé commissaire pour un premier mandat en octobre 1989 et a terminé son deuxième mandat en 1995. Il a été directeur et vice-président de l'Edmonton Immigrant Services Association et a en outre siégé au de l'Alberta. En 1980, il fondait le Canadian Link, anciennement le Prairie Link, un journal mensuel multiculturel voué à la promotion des valeurs canadiennes et des droits de la personne, et à une meilleure compréhension entre tous les Canadiens de différentes origines culturelles.

LYBLEVUX RAPPORT FINANCIER

Ш

90I 0II

100

da	II) I V I		Oudve
	NO	ITAZI	ORGAN
COMMISSION	DEFY	LOBE	TRUCT

Une année de transition Traduire les paroles en actes Une présence régionale Information sur l'égalité

EVIKE PASSER LE MESSAGE

86	COMPÉTENCE ET PROCÉDURE		
96	URS	BECO	
	Propagande haineuse		
	Orientation sexuelle		
	Déficience		
	Sexe et état matrimonial		
	Agé		
	Race, couleur, origine nationale ou ethnique		
20	Religion Religion	I O C T N	
28	COLION DES PLAINTES	·	
08	ULIBRE DÉLICAT	UN ÉC	
08	SV	ÉTUDE DE C	
	Un pas en avant		
	En attendant Godot		
	La preuve		
23	RITÉ SALARIALE	VA VI	
	Un changement d'attitude		
	Le point sur les progrès réalisés		
	Révision de la loi		
1 /9	ITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	rédo	
† 9	ÉQUITÉ AU TRAVAIL		
	Les pensions alimentaires pour enfants		
	La pauvreté chez les enfants		
	Les droits de l'enfant		
	La retraite obligatoire		
	Le respect de nos aînés		
85		ўСЕ	
	Orientation sexuelle		
	Emploi		
	Questions financières		
	Santé		
	Les femmes détenues		
	Les femmes dans les Forces armées		
	Le harcèlement		
	Les femmes réfugiées		
	Dat in scene canadrente. La violence		
	La conférence mondiale de l'ONU Sur la scène canadienne		
017	I IMO't ob algibuom annaratung e I	JVJC	

TABLE DES MATIÈRES

TES COMMISSAIRES

	L'emploi		
	La citoyenneté		
	Les règles d'entrée		
és	La politique relative à l'immigration et aux réfugio		
	Poser la question		
	L'expérience canadienne		
	L'enquête sur la Somalie		
	La haine sous surveillance		
3	OBICINE ET RELIGION	BYCE'	
	Sida		
	Dépistage des drogues		
	Emploi		
	Transport		
	Sous-titrage codé		
	Supports de substitution		
	Accessibilité		
	-simonotuA		
	Dispositions législatives		
7	IENCE	DÉFICIENCE	
	Emploi		
	La Commission royale		
	Sur le sentier des droits		
	Reconnaissance reportée		
	Griefs de longue date		
	nsə'l əb lit nA		
	Revendications particulières		
	Revendications territoriales		
	Autonomie gouvernementale		
I	NLOCHLONES	TE2 VI	
I	DE DROILS DE LA PERSONNE	OUESTIONS I	
	En guise de conclusion		
	Les droits de la personne au ralenti		
T	NAUTÉ ET SA VISION	NAE COMMU	
I	SO	AVANT-PROP	

Commission canadienne des droits de la personne Canadian Human Rights Commission

Mars 1996

L'honorable Allan Rock, C.P., c.r., député Ministre de la Justice Chambre des communes Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 61 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 1995.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

with the

Maxwell Yalden

http://www.chrc.ca. visuelle. On peut également se procurer cette publication sur le World Wide Web au disquette informatique pour faire en sorte qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience Le présent rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur 12BN 0-662-621991-3 No de cat. HR1-1995 R A P P O R T

CENTRALE ADMINISTRATION Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen Place de Ville, Tour A

KIYIEI (Ortama (Ontario)

1152-966 (E13) : STA Téléphone: (613) 995-1151

Télécopieur: (613) 996-9661

RÉGIONAUX BUREAUX

PRAIRIES ATLANTIQUE

K3C 017 5475, chemin Spring Garden, 2º étage Winnipeg (Manitoba) 242-240, avenue Graham : upərud ub əssərbA

Sans frais: 1-800-565-1752 ATS: (204) 983-2882 S456-934 (206) : STA Téléphone: (204) 983-2189 Téléphone: (902) 426-8380 Halifax (Nouvelle-Ecosse)

Halifax (Nouvelle-Ecosse) Succursale postale Halifax Sud C.P. 3545 Adresse postale:

Télécopieur: (902) 426-2685

OUÉBEC

B31312

H3B 2Y5 Montréal (Québec) 470-1253, avenue McGill College

ATS: (514) 283-1869 Téléphone: (514) 283-5218

Télécopieur: (514) 283-5084

ONTARIO

W4W 3R8 Toronto (Ontario) 1002-175, rue Bloor Est

2198-579 (a14) : STA Téléphone: (416) 973-5527

Télécopieur: (416) 973-6184

Télécopieur: (204) 983-6132

LEKKILOIKES

ALBERTA ET

TS1 3L2 Edmonton (Alberta) 10010-106e rue, bureau 308 DO NORD-OOEST

Télécopieur: (403) 495-4044 8014-264 (£04) : STA Téléphone: (403) 495-4040

OOEST

(Colombie-Britannique) Vancouver 1320-800, rue Burrard

170£-866 (408) : STA Téléphone: (604) 666-2251 6XIZ9A

Télécopieur: (604) 666-2386





NADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

CA1 5720 -AS6

A N N U A L
R E P O R T
1 • 9 • 9 • 6

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission Place de Ville, Tower A

320 Queen Street Ottawa, Ontario

K1A 1E1

Telephone: (613) 995-1151 TTY: (613) 996-5211 FAX: (613) 996-9661

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC

Office Address:

5475 Spring Garden Road,

2nd floor

Halifax, Nova Scotia

Telephone: (902) 426-8380

TTY: (902) 426-9345

No Charges: 1-800-565-1752

FAX: (902) 426-2685

Mailing Address:

P.O. Box 3545

Halifax South Postal Station

Halifax, Nova Scotia

B3J 3J2

QUEBEC

470-1253 McGill College Avenue

Montreal, Quebec

H3B 2Y5

Telephone: (514) 283-5218

TTY: (514) 283-1869

FAX: (514) 283-5084

ONTARIO

1002-175 Bloor Street East

Toronto, Ontario

M4W 3R8

Telephone: (416) 973-5527

TTY: (416) 973-8912

FAX: (416) 973-6184

PRAIRIES

242-240 Graham Avenue

Winnipeg, Manitoba

R3C 0J7

Telephone: (204) 983-2189

TTY: (204) 983-2882

FAX: (204) 983-6132

ALBERTA AND NORTHWEST TERRITORIES

10010-106 Street, Suite 308

Edmonton, Alberta

T5J 3L2

Telephone: (403) 495-4040

TTY: (403) 495-4108

FAX: (403) 495-4044

WESTERN

420-757 West Hastings Street Vancouver, British Columbia

V6V 1A1

Telephone: (604) 666-2251

TTY: (604) 666-3071

FAX: (604) 666-2386

ANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

A N N U A L
R E P O R T
1 • 9 • 9 • 6



© Minister of Public Works and Government Services Canada 1997 Cat. No. HR1-1996 ISBN 0-662-62791-1

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are visually impaired. It is also available on the World Wide Web at http://www.chrc.ca.

Canadian Human Rights Commission Commission canadienne des droits de la personne

March 1997

The Honourable Allan Rock, P.C., Q.C., M.P. Minister of Justice House of Commons Ottawa, Ontario K1A 0A6

My dear Minister:

Pursuant to section 61 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit the 1996 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Miduell falander- A.J.

TABLE OF CONTENTS

MEMBER	S OF THE COMMISSION	7
PREFACE WORDS TO LIVE BY		11
		12
	The Role of Government World Views	
	Doing What is Difficult	
	A Line in the Sand Bridgework	
ISSUES IN	N HUMAN RIGHTS	17
ABORIGINAL PEOPLES		17
	The Royal Commission	
	The Four Principles	
	Aboriginal Nations The Will to Change	
	A New Role for the CHRC?	
	Protecting Individuals Rights	
	In the Meantime The Indian Act	
DI	SABILITY	27
DI	Legislation	21
	Accessibility	
	Medium and Message	
	Transportation	
	Employment and Training	
	Costs of Disability Drug Testing	
	AIDS	
RACE, ORIGIN AND RELIGION		39
	Testing, Testing	
	Caught in the Internet	
	Owning Up	
	Counting Heads Reflecting the Community	
	The Colour of Money	
	Somalia Aftermath	
	Education	

SEX		4
	Health	
	Managing Violence	
	Sexual Harassment	
	Federally Sentenced Women	
	Women in the Armed Forces	
	Employment	
SEXU	JAL ORIENTATION	54
	Same-sex Benefits	
AGE		5'
	Dwindling Opportunities	
	Mandatory Retirement	
	The Welfare of Children	
	Child Labour	
	Vulnerable Children	
EQUITY AT	WORK	62
EMPI	LOYMENT EQUITY	62
	Towards a New Regime	
	Taking Stock	
	The Task Ahead	
PAY EQUITY		7 1
	It Can Be Done	
	Encouraging Signs	
CASE WORI	K .	75
	ASPECTS OF EQUALITY	
		75
RESO	DLUTION OF COMPLAINTS	79
	Race, Colour, National or Ethnic Origin	
	Age	
	Sex Marital Status	
	Disability	
	Sexual Orientation	
	Hate Messages	
REME		90
JURIS	SDICTIONAL AND PROCEDURAL	
	TIONS	91

MAKING IT WORK	93
More with Less	
Where the Action Is	
A World of Difference	
Ways and Means	
COMMISSION STRUCTURE	100
ORGANIZATION	101
FINANCIAL STATEMENT	101
TABLES	102

MEMBERS OF THE COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977. It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of up to seven years and the other Commissioners for terms of up to three years. The following are brief biographies of the members who served on the Commission in the course of 1996.

MAXWELL YALDEN

Mr. Yalden completed his latest term as Chief Commissioner in December. After joining the Public Service in 1956, he held a variety of positions in the Foreign Service and subsequently served as Assistant Under-Secretary of State and as Deputy Minister of Communications. In 1977, Mr. Yalden began a seven-year term as Commissioner of Official Languages. He was appointed Ambassador of Canada to Belgium and Luxemburg in 1984, and served in that capacity until joining the Human Rights Commission in November 1987. He was reappointed in 1994.

MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

Mme Falardeau-Ramsay, Q.C., was appointed Deputy Chief Commissioner in September 1988. She was previously a lawyer with the firm of Massicotte, Levac and Falardeau and later a senior partner with the firm of Levac and Falardeau. In 1975, Mme Falardeau-Ramsay joined the Public Service Staff Relations Board as its Deputy Chairman and in 1982 became Chairman of the Immigration Appeal Board. Her appointment as Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission takes effect in January 1997.

SIGMUND REISER

Mr. Reiser was appointed to the Commission in 1994. The sole survivor of a family of twenty-one whose other members perished in the Holocaust, he emigrated to Canada in 1949 and spent his working life with London Life Insurance Company, retiring in 1988 as its Regional Manager. He also served for a time as a Director of the Life Underwriters Association of Canada. He now lives in Willowdale, Ontario and has been involved with B'nai Brith Canada and Beth Emeth Bais Yehuda Synagogue since 1968. He is also a member of the Community Relations Committee of the Canadian Jewish Congress. From 1988 to 1993 he was a Council Member of the College of Physicians and Surgeons of Ontario and a member of its Discipline Committee. Recipient of a commemorative medal for service to Canadians in 1992, Mr. Reiser was Vice-President of the College of Medical Laboratory Technologists of Ontario in 1994 and 1995.

GEORGES CLICHE

M. Cliche of Val d'Or, Quebec was appointed to the Commission in October 1995. He was called to the Quebec Bar in 1971 and later worked for four years as Crown Counsel in the Youth Court and the Court of Quebec. A member of the firm Cliche, Lortie and Ladouceur, his areas of expertise include litigation, negotiation of contracts and family and criminal law. He has also done arbitration work and helped to negotiate collective agreements, as well as appearing before various administrative tribunals.

ROBINSON KOILPILLAI

Mr. Koilpillai joined the Commission in October 1995. A resident of Edmonton, Alberta, he is a retired teacher and high school principal who has been involved in multiculturalism, race relations and human rights issues for more than thirty years. From 1978 to 1982, Mr. Koilpillai was President and Director of the Edmonton Race Relations Council. He also chaired the Human Rights Committee of the Alberta Cultural Heritage Council from 1981 to 1983, and from 1985 to 1988 he was Chairman of that Council. From 1987 to 1992 he was a member of the Canadian Multiculturalism Advisory Committee. In October 1995 he was elected President of the Alberta Council for Global Cooperation. In 1996 he joined the National Executive Board of the Canadian Council for International Cooperation. Mr. Koilpillai was named a member of the Order of Canada in July 1996.

MARY MAC LENNAN

Ms. Mac Lennan of Halifax, Nova Scotia became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. In 1981-82, Ms. Mac Lennan was Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She played a similar role for National Access Awareness Week in 1988 and served as the City of Halifax's Multicultural and Race Relations Coordinator from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan served two terms as a member of the Nova Scotia Human Rights Commission and was appointed Chair of that Commission in 1996. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and legal professionals.

"All human beings are born free and equal in dignity and rights."

Article 1, the Universal Declaration of Human Rights

"All individuals should have an equal opportunity to make for themselves the lives that they are able and wish to have, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

Section 2, the Canadian Human Rights Act

PREFACE

From 1977 to the end of 1996, the Canadian Human Rights Commission had only two Chief Commissioners: Gordon Fairweather and Maxwell Yalden. I can think of no better tribute to my predecessors than to remain true to the principles espoused by them: the importance of a full and generous understanding of human rights, and the need for a purposeful and flexible approach to their protection.

I am also conscious of taking over the reins in challenging times for human rights, both in Canada and around the world. Technological developments and other wonders of modernization have failed to reverse growing disparities between North and South, rich and poor, those who can afford rights and those for whom the word has little practical meaning. At a time when cultivable land, clean water and other essential commodities are increasingly at a premium, notions of universal justice can often be overlooked. In short, I see little reason to suppose that the promotion of human rights — in Canada or anywhere else — will get any easier as we approach and enter the next millennium.

I do not believe, however, that we need to be pessimistic. The list of things to be done is extensive but I am convinced there is a great fund of Canadian good will and resourcefulness available to tackle it. I therefore look forward to strengthening the Commission's ties with Canadians in all walks of life as we strive to maintain and enhance what has generally been a very honourable human rights record.

M.E.-R.

WORDS TO LIVE BY

The proposition that all human beings are equally entitled to be treated with dignity and fairness has been an ideal in world and local affairs for at least half a century now. It may record as many setbacks as successes, but its appeal remains as fundamental as ever. One reason is obvious. In the words of Supreme Court Justice L'Heureux-Dubé, "human rights is justice. When people don't have justice, it creates all kinds of other problems." Few countries have devoted themselves to the idea of human rights as justice with more consistency than Canada. The present Federal Government has said that its plan for Canada is "firmly anchored in the principle that governing is about people, and that government must be judged by its effectiveness in promoting human dignity, justice, fairness and opportunity." One might even suggest that the standards of equality and inclusiveness are an important measure of what Canada is about and of what it stands for on the international stage.

But the history of the last half century also suggests a few caveats. The first is that, however often it may be repeated, the fine rhetoric of the Universal Declaration of Human Rights is no substitute for specific actions to uphold the dignity, freedom and equality of actual human beings. The second is that there is nothing irreversible about those gains that can be attributed to the pursuit of human justice, whether at home or abroad. Above all, Canada's record as a committed proponent of human rights is only as convincing as its latest performance. If a shared belief in the value of equal treatment for all is a measure of our interdependence as citizens, then it is necessary to ask how well the experience of individual Canadians bore out that belief in 1996.

THE ROLE OF GOVERNMENT

Like everything else, the process of realizing human rights is subject to trade-offs. The Government of Canada can no more hand out freedom and equality to Canadians than it can simply deliver them from prejudice and discrimination. But, the formulation of a coherent and purposeful body of law is a good beginning. In a democratic society there is a better-than-even chance that good law will reflect important societal values and set standards of justice that responsible citizens — and their governments — can agree to live by.

At the beginning of 1996, Canadians had reason to expect that the Government of Canada would promote and protect their human rights in several ways:

• by strengthening and clarifying federal law in areas affecting human rights and equality of opportunity;

- by vigorously enforcing existing laws that enable Canadians of every kind, condition and community to share the benefits of freedom and equality; and
- by working with other levels of government and other Canadian institutions to promote the enjoyment of human rights more generally.

Obviously, the Government had other important priorities in 1996, not least its undertaking to reduce the deficit, deal with persistently high unemployment and reinforce the unity of a rather shaken country. Rightly or wrongly, there is sometimes a perception that the "hard" goals of fiscal probity and a vigorous economy may be less than fully compatible with the "softer" goals of a fair, compassionate and harmonious society. On the other hand, to believe that a dynamic, entrepreneurial economy is in itself a guarantee of social justice must by now be considered the supreme triumph of optimism over experience. In today's democracies the role of the state is primarily that of striking a balance between economic dynamism and social equity: of fostering the creation of wealth, certainly, but not at the expense of neglecting the vulnerable or the underprivileged.

In the event, there was a suspicion that a continuing emphasis on deficit reduction and decentralization had once again proven the impossibility of serving both God and Mammon. A balanced budget might be within hailing distance, but social programs that interrelate closely with the enjoyment of human rights had undoubtedly paid a price. Government itself appeared somewhat readier to legislate improved rights than it was to accept the financial consequences of doing so. The Government's heart might be in the right place, but it was less clear that its circulatory benefits were as equitable as they might be. One might have expected more substantive leadership in areas related to human rights from a government whose unifying mission explicitly includes the reduction of disparities of treatment across the board. All credit to it for those important and useful contributions to the legislative framework that make it possible to grapple with actual inequities. It was notably less forceful, however, in bringing about actual changes to the system.

WORLD VIEWS

A similar dilemma confronts Canadian efforts to bring about the practical realization of human rights in other countries. Canada rightly prides itself on being among the more energetic advocates of human rights internationally. Our moral authority in this matter is nonetheless as provisional as anything else: only as good as our own performance and our readiness to stand behind our commitments with meaningful assistance.

There is no simple answer to the question of how one country can make a difference in the quality of human rights in another. Opinions tend to polarize between those who favour the stick of international pressure and those who think that more can be gained by the carrot of "engagement". In practice, of course, the two approaches are not mutually exclusive. The Canadian Human Rights Commission thinks it best to steer clear of high-sounding rhetoric while doing what it can to encourage those internal bodies that actually promote positive changes on the ground. By providing practical support to the national institutions that have a responsibility in this area, we hope to make a material difference in the lives of those concerned without provoking official rebuffs. We have now signed bilateral agreements with several national institutions around the globe (India, Indonesia, Mexico and Cameroon). These enable us both to exchange information and to share advice and assistance according to each party's needs.

DOING WHAT IS DIFFICULT

In the field of human rights the old saying that "talk is cheap" has a double poignancy. To declare oneself on the side of equal treatment for all is as easy as it is self-flattering. But to spell out the social implications of that declaration, and then to pick up the tab, are tasks of an altogether different order of difficulty. Canada has generally been prompt to endorse the large-print principles enshrined in the international instruments on human rights, and those commitments are broadly reflected in domestic law and policy and in our public institutions. But the structures that support our rights need to be constantly maintained and reinforced. Above all, they must be realized in contemporary and substantive terms.

The Government this year took on several legislative improvements that had been crying out for its attention. It formally expanded the list of prohibited grounds of discrimination in the Canadian Human Rights Act to include 'sexual orientation'. Or, to put the matter more straightforwardly, it finally made it one hundred percent clear that it is no longer lawful in the federal domain to deny services or opportunities on that basis.

The debate occasioned by this amendment demonstrated why this provision has been such a long time coming. It was only too apparent that social attitudes towards homosexuality in Canada are far from being free from prejudice or hostile discrimination. That the Government did what had to be done despite considerable opposition spoke well for its dedication to the cause of human rights. It might wish that was the end of the matter. But that is not possible. There are other legislative and administrative changes that must flow from broadening our interpretation of the Human Rights Act and, as usual, they are not without cost.

The same might be said for other changes to the Act on which the Government chose not to proceed at this time, most notably an amendment that would formally require organizations to accommodate, short of undue hardship, special needs such as those of disabled people, and another that would oblige them actively to ensure that their female employees are paid an equal wage for work of equal value. Much as we applaud the Government's legislative determination in other areas, it is far from being off the hook with respect to the commitment to promote greater "human dignity, justice, fairness and opportunity" for other hard-pressed Canadians. As we shall see, in several key areas the Government proved unable to take the difficult decisions needed to make good on that undertaking.

Another positive legislative intervention this year was the coming into force in October of a revised Employment Equity Act. The need for an improved statute, premised on cooperative remedial action to bring about a fairer distribution of jobs in the federal domain, had been obvious for some time. The significance of the new Act cannot at present be measured by its specific results, but the Commission feels much more confident that the necessary procedural platform is now in place and that the climate of collaboration is beginning to pay off. Public and private institutions can increasingly see for themselves the value of a more diverse and representative workforce.

A LINE IN THE SAND

When it comes to the hard choices between practical justice and managing public expenditures, the immediate cost of intervening on behalf of this or that segment of society is generally more apparent than the cost of under-investment. Nowhere was this dilemma more pointedly brought out than in the report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples. We will have more to say about its recommendations in the following chapter. What needs to be said here is that we are of one mind with the Royal Commission on the essential point. Although the attitudes and actions of other Canadians towards the Aboriginal peoples are now, for the most part, more enlightened than they were only a generation or two ago, the balance between the two communities in terms of human rights is still radically skewed and will take a lot of time, effort — and money — to correct. We also concur with the Royal Commission that, here as elsewhere, the goal of equal treatment and opportunity is a moving target. The ills that are not attacked in this generation will only compound as the Aboriginal population grows — along with its claims and expectations. Even in the five years it took the Royal Commission to do its work, the relative size, awareness and activism of native communities have grown dramatically. And while Canadian governments and private organizations have not been completely idle or financially unforthcoming, it is questionable whether their efforts have even kept pace with the need for change and redress.

The Royal Commission has set the standard for public action very high and told Canadians that the country will ignore it only at great peril to itself. From the human rights standpoint, the publication of the Report is a landmark of historic importance. As far as justice and equality are concerned, this may be the most critical calling-to-account that is likely to occur in our lifetime. There is no further room for prevarication: the time has come, not just for the Federal Government but for all Canadians, to assume new responsibilities vis-à-vis the peoples who should have the first claim on our respect and gratitude.

BRIDGEWORK

If Aboriginal Canadians still have the most obvious call on our attention, they would be the first to acknowledge that they are not the only ones to merit public concern. The unequal situation of some women, children, seniors, members of ethnic minorities, disabled people and other disadvantaged groups in our society is simply too blatant to be ignored. Every year brings newly documented accounts of sexual violence and harassment, of race-related injustices even in our justice systems, of too many children who are undernourished both physically and mentally, or of sick, elderly and disabled people who are increasingly let down by our systems of social support.

While it may be invidious to single out any particular group, it must be said that 1996 proved particularly unkind to people with disabilities. A few relatively isolated breakthroughs aside, this was for many of them a year of almost complete stagnation, and, in some ways, even of losing hard-won ground. The fact of the matter is that economic stringencies are seldom neutral vis-à-vis the various components of our society. When public transport, social housing, or hospital budgets are cut, the effects are felt more severely by those most in need of such services. No matter how thriving the economy may be, the market has never shown itself to be a reliable mechanism for mitigating such structural inequities as these. In the last analysis, *effective* promotion of "dignity, justice, fairness and opportunity" lies primarily in the hands of governments.

For its part, the Canadian Human Rights Commission has also been making a virtue of necessity by adapting its organization to its substantially reduced means. Centralization and computerization of the complaints management system, undertaken last year, began to pay off in 1996. The backlog of complaints under investigation has virtually disappeared and over fifty percent of the complaint cases brought to the Commission for its ruling in 1996 had been filed within the last two years. A new Human Rights Promotion Branch will also provide greater strategic coordination of the Commission's many public education activities at headquarters and in the regions. And, last but by no means least, a revamped Employment Equity Branch has been gearing up for a newly legislated compliance-audit process that should breathe fresh life into the pursuit of job fairness in the federal domain.

ISSUES IN HUMAN RIGHTS

ABORIGINAL PEOPLES

We first raised the need for a thorough-going inquiry into the situation of Canada's Aboriginal peoples in 1988. In our view, the country needed to be made aware of the many outstanding issues in a comprehensive way, to take stock of their implications for both Aboriginal and other Canadians, and to define a path that would lead to a new and better relationship between the two. So it was with considerable anticipation that we awaited the tabling of the final report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples.

THE ROYAL COMMISSION

Those expectations have not been disappointed. "It does not befit this great democracy, a place that prides itself on its compassion, its respect for rights and the law, to perpetuate within its midst — and throughout most of its history — a systematic disregard for the . . . Aboriginal people that first allowed this country to come into existence." With these words, Co-chairs Georges Erasmus and René Dussault presented the results of almost five years work in November. The testimony of thousands of witnesses fills many volumes, and the report itself runs to 3,500 pages. The seven eminent Canadians who made up the Commission brought to their mandate a firm commitment to justice and equality; above all, they were united in the belief that the relationship between Aboriginal and non-Aboriginal people in Canada must change: "The cycle of blame and guilt; grievance and denial; frustration and fear can be broken . . . It is time to renew, to turn the page." They also made it clear that the necessary reforms must fully measure up to the sorry deficiencies of the past: "what we proposed is fundamental, sweeping and perhaps disturbing — but also exciting, liberating, ripe with possibilities."

While Aboriginal leaders generally greeted the Royal Commission's proposals as a sound foundation for a new relationship, much of the wider public reaction was lukewarm. The evident reluctance of the Government to make any immediate commitment to following-up the recommendations of the Commission was disquieting, and there was considerable speculation that the report might be relegated to the dusty shelves of history. In our view, a sweeping dismissal of that kind would do a grave disservice to all Canadians. The issue is not whether the Government should feel compelled to follow every Royal Commission recommendation to the letter, but whether it accepts that the scope of the reforms required is as the Royal Commission describes it.

It is beyond our purview to comment on all the recommendations put forward. We strongly believe, however, that the Royal Commission's work should be given the serious consideration that such a major undertaking deserves. The Commissioners themselves described their recommendations as essentially a "vision of what is possible and lots of ideas of how to get started". Now, more than ever, we need a calm and thoughtful exchange between Aboriginal and non-Aboriginal Canadians on *how* the foundations of a new relationship are to be laid. To this end, a meeting of Aboriginal leaders and first ministers such as the Royal Commission recommends seems an appropriate place to start.

THE FOUR PRINCIPLES

Mutual recognition, common respect, fair sharing, and a partnership based on responsibility: these are the principles that guide the Royal Commission's proposals. They have much in common with the human rights goals that animate our work and that of other equality-seeking groups in Canada. Aboriginal and non-Aboriginal communities must first acknowledge one another as equals. It follows that other Canadians must recognize that the Aboriginal peoples are, as the words suggest, the first inhabitants of Canada, a fact that entitles them to a unique position in our constitutional framework. For their part, the Aboriginal peoples must accept that other Canadians are also "of this land" and have rights and interests which need to be respected. This, surely, is the only basis for an honest, fair and mutually supportive relationship between the two communities.

The Royal Commission showed beyond any doubt that the fundamental requirements of mutual recognition and respect had repeatedly been broken over the centuries. What should have been a relationship of trust between equals became a dysfunctional and paternalistic relationship of colonizers and colonized. In its words, "When a public attitude of cultural disrespect prevails, cultural difference is often seen simply as a deficiency or a disability." Whether one considers the history of residential schools, the treatment of Aboriginal veterans, or the depredations visited on Indians by way of the Indian Act, it is obvious that until quite recently Canada's policy towards its first inhabitants was more often than not based on a disdain for Aboriginal customs, languages and cultures. Any new association must be based on a broader respect for the inherent worth of both communities. Furthermore, we would suggest that the Government of Canada has an inescapable duty to convince non-Aboriginal Canadians of this basic truth and of the justice of those reforms that must flow from it.

Which brings us to the need for sharing. The original relationship between Aboriginals and newcomers was often based on that idea. Without the help of the native peoples, many of the latter would not have lived, much less prospered. The gradual and to some extent deliberate distortion of this reciprocity not only broke faith with the Aboriginal peoples and demeaned their culture, it systematically

deprived them of land and resources that had been their sustenance since time immemorial. Today, Aboriginal lands in Canada south of the 60th parallel make up less than one-half of one percent of the Canadian land mass. For purposes of comparison, in the United States, where the native population is proportionately smaller, three percent of all lands (but Alaska) are owned by Aboriginal nations; indeed, all the native reserves in Canada would fit into half of the Navajo Nation Reserve in Arizona. In Australia, Aboriginal peoples make up just over one percent of that country's population but control fully ten percent of the land mass. Even measured in terms of the original lands allocated to Aboriginal peoples by Canadian treaties, the share now held by them is only about one-third of what it ought to be. Can one doubt that a fairer distribution of Canada's land and bounty must be at the heart of a new relationship? Viewed in this light, more recent attempts to settle land claims are at best halting and overdue steps to redress a grossly unjust situation.

Sharing is widely accepted as a crucial feature of the Canadian federation. Constitutionally entrenched practices whereby more prosperous regions help the less prosperous confirm Canada's commitment to ensuring that all its inhabitants share equitably and harmoniously in the benefits of citizenship. It does not take a degree in Canadian history to see that the moral and legal claims of Canada's first peoples to a fair share of the collective wealth of this country, considered in the broadest sense, should be paramount among our human rights priorities.

And finally, responsibility, without which the other principles would be almost pointless. Of what benefit would recognition, respect and sharing be, if Aboriginal peoples continued to be denied the autonomy of action that alone can enable them to make for themselves the future they desire? To be responsible and accountable for its actions is the mark of any community that purports to be self-governing. It is also the only basis on which one can hope to put a stop to the paternalistic practices that have disfigured Canada's relationship with the Aboriginal peoples.

With regard to self-government, the Royal Commission is to be particularly commended for proposing models that include all Aboriginal peoples and not just those in communities which currently enjoy a modicum of recognition, be they Indian bands or organized Inuit communities. By proposing models of self-government that can be applied to Aboriginal communities living in urban areas, a segment of the Aboriginal population that is growing fast, the RCAP has presented practical ideas for dealing with an issue which has long been a hot potato for all levels of government. It also suggests practical ways to include in the process Métis people and status and non-status people living off-reserve. These groups make up a very significant part of the

Aboriginal population and their status is affirmed in our Constitution, but there has been a reluctance to deal with their needs in a meaningful way.

ABORIGINAL NATIONS

One obvious result of the last two hundred years of Canadian history has been the erosion of Aboriginal nations. Artificially divided by laws such as the Indian Act, decimated by disease, and geographically dispersed by the encroachment of European and other settlers, most Aboriginal nations have been hard pressed to maintain their cohesion and identity. The Royal Commission recommends that the starting point for a new relationship must be a recognition of Aboriginal nationhood. In its view, an "Aboriginal nation" may be defined as "a sizeable body of Aboriginal people that possesses a shared sense of national identity and constitutes the predominant population in a certain territory or collections of territories." While there are around one thousand reserves and Aboriginal settlements in Canada, there are, by the Royal Commission's estimate, between sixty and eighty such nations. Since there can be little doubt that the military and trade alliances established between Europeans and Aboriginal peoples were based on nation-to-nation relationships, such nations would be, in that sense, the true inheritors of the right to self-government and would properly form the building blocks of a new relationship. Moreover, as the Royal Commission points out, it is hardly practical to expect that meaningful self-government be exercised by large numbers of small, separate communities.

Exactly how Aboriginal self-government is to be articulated is probably the single most difficult and sensitive task that the Royal Commission has presented to Aboriginal leaders and Canadian governments. One cannot simply turn back the clock or start over; the possible solutions — and there will certainly be more than one — will have to meet at least three tests. They must take account of the different ways in which traditional concepts of native self-government have evolved; they must spell out in credible and contemporary terms how such governments will interface with other Canadian institutions; and they must include not only a process for getting from "here" to "there" but the sorts of interim and transitional measures that will enable the "new relationship" to function healthily while the process is under way.

THE WILL TO CHANGE

That some Canadians are not immediately sympathetic to the claims of the Aboriginal peoples is unfortunately a fact. An opinion poll carried out near the beginning of 1996 showed that almost half of all Canadians believed that the standard of living for native people in this country was the same as, or better than, that of other Canadians. That

this belief is patently false was again borne out by the research carried out by the Royal Commission. It must be said that, by almost any measure one cares to name, Aboriginal people are, collectively, quite simply the most disadvantaged community in Canada.

The Government must resist the temptation to pander to such public misunderstandings. Considerable efforts have already been made to resolve problems arising out of the unequal relationships between native and non-native Canadians. But some of them have been too little or too late. Whether one is talking about land claims, selfgovernment, the recognition of Métis rights, or any of the myriad concerns of urban Aboriginal communities, overall progress towards a more just and stable relationship has been very slow. Aboriginal peoples cannot be expected to wait decades for their legitimate concerns to be taken with the sort of seriousness which Canada's human rights commitments, if nothing else, require. Whether the way ahead includes all the reforms proposed by the Royal Commission is, at this point, open to discussion. What is very clear is the need for a comprehensive plan and timeframe against which real progress can be assessed. The Royal Commission suggests a twenty-year plan for implementing its main proposals. It may take longer, but unless we begin with a firm idea of what is to be achieved by when, we run the risk not merely of perpetuating particular social evils but of further undermining a relationship that is already strained to a dangerous degree.

No matter how sincere the efforts of particular governments, it is their nature to come and go. What Canada needs is a blueprint for change that makes a new relationship with the Aboriginal peoples a national imperative of the first order. A piecemeal, sporadic or grudging approach will simply not get the job done. It would be equally illadvised to water down efforts to change the situation because Canada allegedly "cannot afford it." That the matter is more than an issue of inadequate spending is a point acknowledged by the Royal Commission, but it would also be disingenuous to suppose that lasting solutions will be brought about without some increase in public funding. To establish an adequate economic and resource base, introduce appropriate forms of self-government, and effect much needed improvements in education, health, and living conditions will all entail substantial expenditures.

The real question is whether Canada can afford the alternative. Fifty-six percent of Aboriginal Canadians are under the age of twenty-five, and the current population is expected to grow by close to one-third in the next two decades. Given these realities, the cost of an inadequate response today will almost certainly be increased frustration, more lost

opportunities, and yet another generation of native Canadians consigned to a second-class existence. The social, let alone the economic cost of inaction on that scale is manifestly unacceptable.

One may query the Royal Commission's predictions that, within fifteen years, the additional cost of their proposals, which they estimate at around \$1.5 billion a year, will begin to be offset by a net benefit to the treasury. But that in itself does not invalidate the proposition that selfgoverning and self-reliant Aboriginal peoples will gradually become less "dependent" as well as healthier and more productive. By the Royal Commission's reckoning, governments at present spend around \$2.5 billion a year on measures to offset the effects of poverty, ill-health and social disintegration in Aboriginal communities. By and large, this is the cost of patching up a broken system and preventing complete collapse. It may well take more than a generation to right the wrongs that have brought us to this pass, and it will almost certainly cost more to accomplish the goals set out by the Royal Commission. But, if experience is any guide, we cannot in all conscience see that Canada has any choice but to enter upon a multi-year plan to bring about such changes.

A NEW ROLE FOR THE CHRC?

The Royal Commission's recommendation that the Canadian Human Rights Commission be given the task of reviewing the many relocations of native communities that occurred in the past is a matter of direct interest to us. We have had some involvement in this issue in recent years, carrying out special investigations into the 1960's relocation of the Innu of Davis Inlet and an earlier relocation of Inuit families from Northern Quebec to the High Arctic. The conclusions, in both cases, indicated that the Federal Government had not adequately fulfilled its obligations to the communities concerned. Remedial measures have since been taken as a result. The Minister of Indian Affairs announced in March that a reconciliation agreement had been reached between the Inuit and the Federal Government. It was acknowledged that, despite good intentions, the relocation caused serious hardship and suffering to those involved. A \$10 million trust fund has been established to provide economic, cultural and social benefits to those affected. The Innu of Davis Inlet and the Federal Government have also agreed on a plan to resettle their community at Little Sango Pond. Construction is expected to begin shortly.

As part of its examination of government-Aboriginal relations, the Royal Commission itself undertook a general review of native relocations. Dozens of examples were documented and several cases were highlighted in the final report. The pattern that emerges does not, as a rule, reflect great credit on federal authorities. Aboriginal people

were seldom adequately consulted on these moves, and although the decisions themselves were not motivated by malice they frequently had at least as much to do with administrative convenience, or the need to move communities out of the path of mining or hydro developments, as with the welfare of the communities themselves. The results were almost uniformly negative, and their repercussions often persist to this day.

The Royal Commission recommends that the Canadian Human Rights Act be amended to enable this Commission to carry out, on application, full investigations of relocations. Such a mandate would also include the power to recommend remedial measures, including resettlement and appropriate programs to redress the negative effects. If the Commission's recommendations were not carried out within a reasonable time, it would be empowered, with the consent of the communities concerned, to seek compliance through the courts. While the focus of the Royal Commission's approach to building a new relationship is clearly on the future, it would be folly to expect to build a durable new relationship without first resolving some important pieces of unfinished business. We therefore support any initiatives to bring closure to outstanding grievances and are ready to play a part in that process, if required.

PROTECTING INDIVIDUAL RIGHTS

Our commentary on the work of the Royal Commission would be deficient if it did not look at the fundamental issue of how individual rights would be protected within any new relationship. The Royal Commission recommends that Aboriginal governments be bound by the Canadian Charter of Rights and Freedoms. However, the general application of the Charter would be subject to section 25, which provides that any rights it guarantees will not "abrogate or derogate from existing Aboriginal rights." It also recommends that this be interpreted to mean that Aboriginal peoples would have the right to invoke a "notwithstanding" power to suspend the application of the Charter, at least for a period, until such time as any conflict between Charter and Aboriginal rights is resolved. The Royal Commission emphasizes, however, that the Constitution does not allow Aboriginal governments to deny equality to women; Aboriginal rights must be guaranteed "equally to male and female persons", and that guarantee would not be subject to a notwithstanding clause.

In our view, no government should have the power to suspend Charter rights. We appreciate that this power has so far been used sparingly, and we have no reason to believe that Aboriginal governments would deal with it any differently, but we also believe that most Canadians, native and non-native alike, cherish the civil and political rights enshrined in the Charter and distrust any weakening of those rights,

however temporary or well-intended. That said, from a human rights perspective, the RCAP proposals seem to us generally sound. The problem, if any, is that they do not go far enough. The Royal Commission makes no suggestions for establishing specific institutions to protect human rights or to prevent discrimination within self-government structures. As things stand, Charter rights can only be asserted through the courts. For most Canadians, and certainly for most Aboriginal Canadians, this makes a Charter challenge both costly and complex. Furthermore, the Charter applies only to governmental actions; acts of discrimination by private individuals or corporate entities cannot be redressed through the Charter. This presents a real danger that members of self-governing Aboriginal communities, and particularly already disadvantaged groups such as women, would have no practical means of asserting or protecting their rights.

To take a familiar example, women and others who regained their Indian status pursuant to the 1985 amendments to the Indian Act (Bill C-31) would have no effective means of ensuring that they are dealt with equitably in matters such as the allocation of lands and housing. In this regard, it is noteworthy that the Royal Commission, while recognizing the serious problems these women face, makes no concrete proposals for rectifying this situation, leaving it to Aboriginal nations to resolve. While we generally defer to the right of Aboriginal communities to determine their own membership structures, this does not diminish the urgency of dealing with persistent problems arising out of Bill C-31 that the Royal Commission itself sets out in considerable detail.

In the provincial and federal spheres, it is human rights bodies such as ours that provide a means for redressing discrimination. While we would be the first to admit that the traditional complaint-based model of dealing with discrimination has its faults, it is nonetheless clear that without such agencies it would be next to impossible for many citizens to seek justice in human rights matters. We therefore believe that any new system of Aboriginal self-government should include clear institutional and legal safeguards against discrimination in employment, accommodation and public services. Such systems of human rights protection need not, we emphasize, be modelled on current institutions operating in Canada; there may be more effective and culturally appropriate ways to ensure that respect for equality is effectively realized. Our concern is simply to ensure that proper and accessible means are put in place for that purpose.

IN THE MEANTIME

Although the Royal Commission Report was the most noteworthy event of 1996, there were several other developments worthy of comment. In February, negotiators for the Nisga'a Tribal Council,

Canada and British Columbia announced an agreement-in-principle regarding Nisga'a claims over the Nass River Valley in northern B.C. This agreement calls for a cash payment of \$190 million and the establishment of a Nisga'a Central Government with ownership of and self-government over more than 1,900 square kilometres of land. It also spells out ownership of surface and sub-surface rights within the claims area, along with Nisga'a entitlements to Nass River salmon stocks and wildlife resources. The absence of the standard "extinguishment" clause in this agreement is also noteworthy. The requirement that claimants relinquish their Aboriginal rights, ostensibly to establish certainty of title over the lands that are the object of a claim, has been the target of criticism for more than twenty years. Although the Government has not officially renounced all future use of this clause, its absence from the Nisga'a agreement looks like a positive sign.

The Minister of Indian Affairs called this agreement "the fundamental basis for a new relationship based on partnership and mutual respect." While such language echoes the principles promoted by the Royal Commission, one must add that it has taken an unconscionable time to bring them into effect. As Chief Joseph Gosnell of the Nisga'a Tribal Council noted, the first attempt by the Nisga'a to resolve their claim was in 1887. It was not until 1973 that the Supreme Court of Canada, in the Calder decision, recognized that Aboriginal people might indeed have unextinguished rights to lands and resources. Formal negotiations began in 1976. As the Chief wryly observed, a generation of Nisga'a has grown old at the negotiating table. Canada cannot expect to build a new relationship at this glacial speed.

The fact remains that the Nisga'a claim is the first to be settled south of the 60th parallel since the 1975 James Bay Agreement and the first modern treaty to reach agreement-in-principle in British Columbia. Several dozen other claims remain to be negotiated in that province alone. That said, and despite a notable acceleration in the pace of negotiations in recent years, it is not surprising the Royal Commission concluded that the whole claims settlement program needs to be thoroughly revamped. In this regard, its call for regional claims commissions and a quasi-judicial tribunal to facilitate negotiations and resolve disputes seems eminently reasonable. So too does the suggestion that claims policies be embodied in legislation to give them a firmer basis and to distance them from policy shifts which may sometimes be motivated more by political considerations than by concern for the community.

A further indication of the shortcomings of the current policy was the June decision by members of the Indian Claims Commission to recommend the abolition of that body. The ICC was established in 1992 to facilitate the resolution of specific claims and has established a reputation for innovative and energetic efforts in that regard. Its work

has been largely stymied, however, because the Commission has no way of making its decisions enforceable. It has now called for the Federal Government and Aboriginal representatives to establish a permanent independent claims body with statutory authority to make decisions binding on all parties. The Royal Commission made a similar recommendation. At year's end, discussions were said to be under way between the Government and the Assembly of First Nations on a revised specific claims policy. The Government has yet to indicate what will happen to the ICC if an agreement is not concluded before its term expires in March, 1997.

THE INDIAN ACT

In December, the Minister of Indian Affairs placed before Parliament a package of amendments intended to remove some of the more outdated provisions of the Indian Act and to enable Indian communities to assume more responsibility for their own affairs. While acknowledging "inherent and irremediable flaws" in the Act, the Minister considered his proposals a "long overdue transitional step on the road to self-government." Not all Aboriginal leaders saw it that way. At an emergency assembly of chiefs held late in the year, the leadership called for the legislation to be withdrawn. Despite assurances that it had been developed in consultation with Indian communities and would only apply to those that opted into it, the chiefs were of the view that the Government had not adequately consulted those directly affected by the legislation. In effect, the choice on offer was between living under a revised form of the Act and living under the present largely discredited legislation. They also noted that the Royal Commission had said there was no point in trying to fix the unfixable and had favoured replacing the Act completely with new self-government arrangements.

Coming so hard on the heels of the Royal Commission report, such fundamentally different perspectives hardly bode well for a new and more respectful relationship. That the Government's intentions were good we have no doubt. However, it certainly looked as if the federal authorities and Aboriginal leadership were not "on the same page", as the saying is. At bottom, there appear to be two fairly distinct issues in dispute: the first is how radically the ground rules must be altered, even in the short term, in order to bring about effective self-government; and the second goes to the question of who is to speak for the Aboriginal communities in this matter and at what level or levels of native leadership the Federal Government should be consulting and negotiating.

With regard to the first, we tend to favour the approach of the Royal Commission: tinkering with the existing legislation can have only limited benefits and, being based on questionable assumptions about matters such as land ownership, can only be used with great caution. That the present ground rules are ultimately untenable is a fact readily admitted by all concerned. The process of developing adequate and contemporary forms of Aboriginal self-government must be started from the ground up. While this does not preclude transitional steps to facilitate change, it must be clear that measures such as those now being proposed are subsidiary to the broader goals of self-government and not an end in themselves.

The matter of who governments should be negotiating with is no more straightforward. In recent years the Federal Government has followed a strategy of community-based negotiations, primarily with band councils established under the Indian Act. While this approach has some merits, it is not without flaws. As already noted, the Royal Commission bases its recommended approach on recognizing and re-creating traditional Aboriginal nations. No easy matter. We can only urge governments and Aboriginal peoples to work cooperatively to break the current impasse. It is expected that a parliamentary committee will hold full public hearings on the proposed amendments to the Indian Act in the new year. We hope they will launch a constructive and continuing dialogue on how to establish credible and effective Aboriginal self-government in a contemporary setting.

DISABILITY

"Just Do It." This message from people with disabilities has been loud and clear for some time, but by any real measure of progress 1996 was anything but an active year. The official response to the 1995 report of the Standing Committee on Human Rights and the Status of Persons with Disabilities was only the most obvious case in point. Where the Committee had called for specific action to set minimum standards for disability-related income programs or to take account of people with disabilities in measures funded through the Employment Insurance program, the Government talked vaguely about reviewing its leadership role within a framework of consultation and partnership. This at a time when many organizations representing people with disabilities had been informed that their funding was to be cut, either immediately or over three years. It was, to say the least, unclear how Canadians with disabilities were to participate actively in promoting the "culture of change" that the Government was touting while deprived of the means to put their case.

Not surprisingly, those representing people with disabilities reacted negatively to the Government's insubstantial response to the Standing Committee, and to a growing disparity between words and deeds. This, in part, led to the creation in June of a Task Force on Disability Issues headed by Member of Parliament Andy Scott. Its November report, aptly titled *Equal Citizenship for Canadians with Disabilities: The Will*

to Act, has given the Government a second chance to respond to the underlying issues.

To anyone working in the field, many of the Task Force's proposals will seem familiar: we have heard before of the need for coordination and collaboration within and among governments, to avoid the real danger that people with disabilities will be abandoned to "a fragmented, patchwork array of regional activities that sentences them to return to a marginal existence." The Task Force recommends that the Government invite the provinces to establish a pan-Canadian approach by building disability-related considerations into all mainstream policies and programs, and that it demonstrate leadership by introducing comprehensive legislation, along with appropriate infrastructure, funding and accountability mechanisms.

In view of the fact that similar recommendations have been disregarded in the past, what reason is there to believe they will be acted upon this time around? One cause for hope is that the Task Force sets out specific obligations that the Federal Government must assume or maintain in this area. In effect, it asks the Government not so much to imagine completely new solutions as to get them right. The report is also supported by a compelling body of information. Over the course of the summer, thousands of people took part in fifteen forums across the country. Representatives of twenty-two national organizations helped the Task Force frame and organize the inquiry process; organizations of people with disabilities, businesses, unions and community groups submitted briefs; and various research studies were completed, all with the involvement of federal officials. Early signs are that the Government is taking the report seriously and may finally be prepared to act on key recommendations. Meanwhile, however, another year has passed.

LEGISLATION

Legislation may not eliminate disadvantages, but it does provide a public indication that a problem exists and that the legislator is committed to dealing with it. That is why we persist in urging that the Canadian Human Rights Act be amended to *require* employers and service-providers to accommodate the special needs of people with disabilities or other disadvantaged groups, within reasonable limits. Court decisions have made it clear that the duty to offset disadvantages to disabled employees or clients is implicit in the Act. Explicitly enshrining the principle of "reasonable accommodation" would remove any remaining ambiguity on this issue and make the Act a more positive force for change. As the Task Force report put it, "by introducing a duty to accommodate employees, the Government of Canada would be making a statement to the effect that employing individuals with disabilities is just 'business as usual'." This long-

awaited amendment was not, however, among the changes to the Human Rights Act that became law in 1996.

Nor was this the only instance of legislative inaction. Amendments to the Criminal Code and to the Canada Evidence Act that we anticipated last year have still not been introduced. The subject of a long and comprehensive consultation process, these changes would remove some of the more obvious barriers to people with disabilities within the criminal justice system. They would, for example, ensure that communication assistance is available to people with special needs, extend to those unable to attend court the right to testify by means of videotaped evidence, and add a new offence of sexual exploitation by a caregiver or other person of trust.

Not all the news was bad. Changes to the Health and Safety Regulations of the Canada Labour Code announced last year were finally proclaimed in December. All safety information, instructions and warnings must henceforth be developed in consultation with employees with special needs, and all barriers and guardrails must be made visible by using brightly coloured paint or a reflective coating. These changes allow the Regulations to do what they are meant to do: provide equally for the safety of all workers.

ACCESSIBILITY

The ways in which our public environment impedes or excludes people with disabilities are both numerous and persistent. It has long been recognized that the absence of ramps or rails, or physical cues for the visually impaired, along with various other obstacles, effectively deny to people with disabilities rights that other citizens take for granted. In 1990, the Federal Government committed over \$200 million to removing such impediments in its own domain over a five-year period. We welcomed the commitment at the time, and still do. Unfortunately, concrete results have been slow to materialize. Of course it takes time to undo a legacy of neglect, but if a slipped deadline is sometimes understandable, it is more difficult to understand their virtual disappearance. Treasury Board's original target for bringing all federal property into compliance with up-to-date accessibility standards was March 1995, and departments submitted their compliance reports accordingly. So what was the status of this program at the end of 1996? Hard to say: statistics have not been compiled; actual — as opposed to budgeted — expenditures have not been published; the policy itself has not been updated; and no revised deadline has been set. This is not leadership as we understand it.

We acknowledge that putting right decades of indifference will not be an easy or cost-free task. But one still has to move from simply identifying a problem to doing something about it in a deliberate way. Canada Post, for example, has a large number of postal outlets, not all of which can be made accessible overnight. That is why it has put in place a ten-year Accessibility Plan to deal with the issue. What remains to be seen, however, is how effectively this plan deals with the real life concerns of clients. One answer was brought to the Commission's attention by a complaint from a Newfoundland resident who uses a wheelchair and makes frequent use of rural postal outlets, many of which do not meet accessibility standards. We hope during the year ahead to have the Corporation set a reasonable timetable for making those and other postal services in Newfoundland genuinely accessible.

On a brighter note, the Canadian Standards Association has updated the Barrier-Free Design Standard first published in 1990. It would be hard to exaggerate the importance of these detailed measures of accessibility: by providing an objective yardstick for all parties, they encourage employers, builders and technicians to think ahead. Something of the sort has been happening with Canada's major banks. Customers with various disabilities are increasingly finding both bank premises and banking machines more attuned to their needs. This can be traced to a welcome change in institutional attitudes. Accessibility is now being treated as a question of customer service: a legitimate and worthwhile business expense, rather than yesterday's "good deed". Not that all the problems are behind us. We reported last year that organizational issues had impeded development of national standards for the accessibility of automated banking machines. The news this year is that various studies on this matter are expected to converge "shortly" under the auspices of the Canadian Standards Association. Such delays will continue to deny people with disabilities access to a widely-used service so long as ABMs are introduced or modified without the benefit of accepted standards.

It seems reasonable to expect that recent technological advances will open new doors to people with disabilities. In one promising development, the Integrated Network of Disability Information and Education, billed as "the world's most comprehensive one-stop resource for information, products and services", came on-line in June. This is a cooperative venture involving over thirty national organizations of people with disabilities. It connects consumers, service providers, governments and private manufacturers. Through it one can find recent articles about various subjects, learn about a range of assistive technologies, products and services, and, in general, gain a better understanding of how other people are dealing with disability problems. But technology, even one as modern as the Internet, is only a promissory note as far as many disabled people are concerned. That promise will only be honoured when their needs are thoroughly considered at the planning stage: in setting up web sites, for example. Systems that rely exclusively on visual cues are obviously not userfriendly to those with vision impairments, and a deaf person will find no benefit in audio instructions. In 1996, the Public Service Commission took the initiative of providing a guide to help federal agencies that are setting up web sites to get it right from the beginning. We urge those bodies and others in the community to pay much more attention to these concerns than they seem to have done so far.

MEDIUM AND MESSAGE

Whether the technology be old-fashioned or ultra-modern, it has taken a surprisingly long time for employers and service-providers to catch on to the fact that thousands of Canadians have difficulty exchanging information by conventional means. Providing that information in what have come to be known as "alternate formats" is too often an afterthought — or a response to a complaint. Although there were some positive developments in 1996, the need to put out messages in various formats is far from being uppermost in the minds of those who manage Canada's communications business. Proposed changes to the Copyright Act, for example, will enshrine a cooperative relationship among authors, publishers and producers of alternate format materials that goes back many decades. For the first time it will be legally permitted, without infringing copyright, to make creative works available in alternate formats, including braille and "talking books". Unfortunately, as now proposed, the amendments will allow a producer to make only one copy without paying royalties. This presents an obvious problem for service organizations like the Canadian National Institute for the Blind whose lending libraries rely on multiple copies. People with hearing impairments have also requested that their needs be more closely considered in the revised legislation, to forestall problems with captioned or signed materials.

In our own area of expertise, we are pleased to report that the resolution of two complaints brought by an Ottawa couple will benefit many people with vision impairments across the country. As part of a recent settlement, the Royal Bank is now making many of its publications available in braille, large print, on audio cassette and on computer diskette. (See p. 86 for further details.) Not to be outdone, other major banks are moving in the same direction. Nor are banks the only corporations to realize that a competitive service is one tailored to a broad spectrum of public needs. As a result of another intervention by the same couple, the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) has ordered Bell Canada to provide, on request, telephone bills and billing inserts in braille, large print or on computer diskette.

On other accessibility fronts, the results remain mixed. The CRTC has required major English television broadcasters to caption all local programming by 1998, and ninety percent of daytime programming by the time their current licenses expire, but the same requirement has yet

to be applied to French broadcasters. The relevant renewal applications will come up in 1997. Technologies in this area continue to improve, but technical and cost considerations associated with captioning in French still make it unlikely that the standards that now apply in English broadcasting will soon apply to services in the other official language.

Captioning on the Parliamentary Channel also remains an issue. In 1994, the Commission reviewed the results of an investigation and concluded that technological and cost factors did not justify captioning on a full-time basis. In part, our decision was based on the requirement that the debates be carried simultaneously in both official languages. However, the situation continues to evolve, and we felt that factors that once made full-time captioning prohibitive deserved a second look. We wrote to the Clerk of the House of Commons to point out that the legislatures in British Columbia, Ontario and Alberta, and the United States Congress, all manage to caption their broadcast proceedings, albeit not in two languages. The Clerk replied that the situation is being regularly monitored but the costs associated with real-time captioning in two languages are still too great at present.

TRANSPORTATION

"Some things never change." The saying certainly seems to apply to several unresolved issues regarding the accessibility of Canada's passenger transportation systems. Two in particular come to mind. Year after year we have tracked the question whether travellers with disabilities who need an attendant should be required to pay two fares. Our position is that this would be an unreasonable and discriminatory penalty. Over time there have been many proposals and even a few decisions from the regulatory agencies responsible. Generally speaking, these have been in keeping with our position, but all have so far come to naught. Although the airlines have somewhat extended the range of flights where a disabled traveller would be eligible for a reduced attendant charge, they are no nearer accepting the principle of "one traveller, one fare." The Government of Canada should find a way to put an end to these half-measures without further delay.

Problems of a different kind affect intercity and interprovincial bus services. Given the economic situation of many people with disabilities, travel by bus might seem to be the modality of choice. It might, but it is not. One of the problems is that, from the perspective of a disabled traveller, bus lines provide only a checker-board service. A person may be able to get from Edmonton to Calgary, for example, but making it to Jasper from Banff would be a horse of a different colour. To be fair, the bus industry claims that the demand simply does not warrant the service. For example, the Greyhound bus company has, at least partially, based its decision whether or not to provide fully accessible service on a given route on the public response over a three-month trial

period. We wonder whether that represents an adequate test when the service was for so long unavailable. Despite several meetings between industry representatives and travellers with disabilities, these and other issues are stalled for the moment.

The Canadian Transportation Agency hopes to unblock some of these impasses by working with industry and consumer organizations to put in place voluntary agreements on the provision of accessible transportation. The first result of this effort is a Code of Practice covering aircraft accessibility for people with disabilities. In two years' time such things as removable arm rests, safety instructions in alternate formats and space for service animals are to be normal requirements. While hardly revolutionary, these measures are none the less welcome. Many users would still prefer enforceable regulations to self-regulated agreements, but for now disabled travellers are willing to give the benefit of the doubt to the air carriers and the transportation agency.

EMPLOYMENT AND TRAINING

Work is much more than a means of keeping body and soul together; it contributes to our sense of accomplishment and self-worth. While there are certainly other benchmarks of equality, the degree to which a particular group has access to the public workplace is a key measure of its practical enjoyment of human rights. So when it comes to job opportunities for disabled people, how well does Canada live up to this standard? Not well at all. People with disabilities are seriously underrepresented in both the federal and federally-regulated workforces. In 1995, the most recent year for which statistics are available, they accounted for less than three percent of all employees in the private workforce covered by federal law, whereas more than twice that number were available for work. But they were being hired at a rate below two percent. The situation in the Public Service was little better.

Here and there, there are glimmers of hope. People with disabilities are increasingly being hired into positions they have not traditionally filled. Some banks, for example, have engaged deaf tellers who communicate with clients by way of written notes and lip-reading. Other organizations have developed programs to help prepare disabled workers for employment. A growing number of agencies actively match disabled workers to jobs, and disability management programs have been introduced to allow some disabled people to return to work earlier. The Government's Special Measures Initiatives Fund is in the fourth of a five-year program to provide training and career development to federal employees with disabilities.

But these are the exceptions that prove the rule. Unless there is a more concerted drive to improve the hiring and retention of persons with disabilities across the board, the situation seems fated to go from bad to desperate. There are several things that governments might do to

improve the job chances of disabled persons. For instance, the present patchwork of income security programs might be re-examined to remove the Catch-22 that often makes income top-up and other disability-related services available only to those who are identified as "unemployable". This in turn makes them ineligible for training or other forms of assistance. Governments could also keep the circumstances of people with disabilities more firmly in mind when designing training and other programs to improve employability. This is not always the case. The Subsidized Job Training Program and the Human Resource Investment Fund that accompany the new Employment Insurance scheme are available only to those with recent "attachment" to the workforce or with eligibility for Employment Insurance benefits. While these conditions may be reasonable in themselves, they clearly limit the benefit these programs might have for disabled people without jobs.

And governments could certainly help create a more equitable distribution of jobs through employment equity initiatives. This is an area where the Federal Government has undoubtedly taken the lead. The new Employment Equity Act has introduced a collaborative process that should energize the recruitment of disabled persons and ensure that they too can be part of a more dynamic and inclusive economy.

COSTS OF DISABILITY

Canadians with disabilities tend to be at an economic disadvantage in other ways. As the Task Force put it, "for persons with disabilities, normal activities bring extraordinary costs". These include the purchase of technical aids and devices as well as less evident expenses such as making one's home accessible, obtaining personal support services, or special diets or nutritional supplements. Although many of these outlays are at least partly reimbursable through the tax system, this is done in such a way that extra charges may fall on those least able to assume them. To take just one example, the Disability Tax Credit provides a non-refundable credit to people who are, over a prolonged period of time, "markedly restricted" in their ability to perform some essential function of daily living. However, Revenue Canada's definition of "markedly restricted" is narrow enough to disqualify large numbers of people with disabilities who could well use the help this credit is supposed to provide. In fact, the Task Force reported that fully seventy-seven percent of those identified as having severe disabilities did not claim the credit, most of them because they did not know about it, but a good many because they were refused it or thought they would not qualify. These statistics seem to us to reflect a serious problem in the way the Credit is administered. It is not that we do not understand the need to target benefits to those most in need. What we are looking for is some genuine flexibility in their application.

Discussions aimed at rationalizing the disability income system are now taking place on many fronts. The aim must be to ensure that legitimate out-of-pocket expenses related to disability are recognized as involuntary costs and not a charitable subsidy. There is hope on at least one front: the Commons Finance Committee has recommended that the next federal budget recognize the additional costs borne by Canadians with disabilities. A similar principle applies to the reimbursement of extraordinary election expenses that may be incurred by a candidate with a disability. A report by the Chief Electoral Officer last February urged changes to the Elections Act to better accommodate the needs of such candidates. While no specific level of reimbursement was mentioned, the report referred to a recommendation of the 1993 Special Committee on Electoral Reform calling for seventy-five percent reimbursement of some types of personal expenses. In our opinion, anything less than full reimbursement of such expenses would perpetuate an inequity and act as a deterrent to disabled candidates. We wrote to the Minister responsible to urge revisions of the Elections Act to accommodate disabled candidates along these lines. The Chief Electoral Officer not only promised to make sure the members of the Committee on Procedures and House Affairs were made aware of the position we put forward but committed himself to supporting it. These changes were not, however, reflected in the new Elections Act that became law in December.

DRUG TESTING

At the risk of being repetitive, we again make two points: (1) that drug-dependence is a recognized disability for the purposes of the Human Rights Act; and (2) that there is little evidence to justify across-the-board drug testing as a job requirement, and much to discredit it in practice. The Federal Court decision regarding Toronto Dominion's drug-testing policy (see p. 84 for details) along with the rulings so far in a similar case involving Imperial Oil, simply add to our conviction. Decisions in both cases make it clear that generalized testing may be considered discriminatory unless there is a demonstrable connection between the policy and the jobs to be performed: employers cannot justify random drug testing on the mere supposition that anyone who tests positive is a security or safety risk, or otherwise incapable of doing the job.

This may be cold comfort to Canadian truck drivers operating in the United States. As of July 1, 1996, they are subject to U.S. regulations requiring widespread drug and alcohol testing. That truckers not be impaired on the job is a reasonable requirement, but it is quite a jump from there to the conclusion that random, across-the-board drug testing of drivers is the best way to satisfy that requirement. Our position remains that such tests should be used only in special circumstances: for

instance, when there are demonstrable performance problems that might be drug-related. We recognize of course that, like it or not, trucking companies doing business in the United States will have to abide by U.S. regulations. We expect them, however, to mitigate any resulting human rights damage to Canadians. They can, for instance, ensure that anyone affected has access to an Employment Assistance Program.

AIDS

In 1996, Canada again hosted the annual International Conference on HIV/AIDS. At the opening session in Vancouver, the Executive Director of the United Nations Program on HIV/AIDS challenged the world to take bold action to combat the disease. Besides protecting the rights of people living with AIDS, such action should take account of the relationship between AIDS and some broader social issues. That there are links between the practical protection of human rights and the social distribution of AIDS is hardly in doubt. The world recognized that poverty and discrimination were contributing to the spread of AIDS in the 1994 Declaration of the Paris Summit, signed by forty-two states including Canada.

Officials of Health Canada appearing before the Parliamentary Sub-Committee on this matter noted that AIDS disproportionately affects Canadians who are already socially marginalized in other ways. A vicious circle is established: people living on the margins are more susceptible to HIV infection, people living with HIV are more likely to fall into poverty, and poor people with AIDS tend to die sooner than those with better means. Furthermore, as the Canadian AIDS Society has pointed out, people who are marginalized and discriminated against are also more prone to lose self-esteem, take less care of their health, and disregard public messages aimed at preventing the spread of disease.

This analysis has special relevance for Aboriginal Canadians. Reports by Health Canada's Laboratory Centre for Disease Control and the Royal Commission on Aboriginal Peoples suggest that native populations are at growing risk of HIV infection. Transmission is facilitated by relatively high rates of substance abuse, including drug injection, as well as other public health conditions. Not only is the general health of Aboriginal people much poorer than that of other Canadians, but there is evidence to suggest that the kinds of opportunistic illnesses that come with HIV infection progress more rapidly in those whose immune system is already compromised in other ways. The higher incidence of sexual abuse of Aboriginal women also places them at increased risk of HIV infection. And the well-known over-representation of Aboriginal people in Canada's prisons

contributes to abnormal rates of infection in that group, given that inmates generally show an above-average incidence both of the disease and of high-risk behaviour.

The Royal Commission report suggested that identifying ethnicity be made a consistent part of the AIDS reporting process; only in that way could effective education, prevention and care programs be put in place. Health Canada makes community development and health promotion the basis of its Aboriginal program, and its initiatives include in-service training to improve the skills of nurses and other primary health care workers where AIDS is concerned. The National Indian and Inuit Community Health Representatives Organization notes that Aboriginal people generally get information about AIDS directly from health workers, and it worries that with the end of the National AIDS strategy in 1998 their already heavy burden will become even greater.

Women and AIDS

The Vancouver Conference heard several presentations on how the rate of HIV infection among women is rising globally. Canadian AIDS researchers reported that women in this country who inject drugs or have sex partners at risk for HIV are increasingly becoming infected. The proportion of female AIDS cases in Canada rose from 5.4 percent in the period 1990-1992 to 6.4 percent in 1993-1995. The conclusion was that we need to better define trends in the distribution of the virus among Canadian women in order to target prevention and care programs more effectively.

A study by the International Centre for Research on Women concluded that government slowness in promoting sexual equality was in itself detrimental to preventing the spread of the disease. It pointed to the need to remove barriers that prevent women from exercising the full range of their rights. Health and education provisions of the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women might, for instance, be invoked to press for the development of female-controlled methods of HIV prevention, or to reform school curricula to remove negative gender-role stereotypes. Even in Canada, where the great majority of HIV/AIDS cases occur among males, it is not difficult to understand how persistent inequalities between the sexes — both attitudinal and practical — might expose women to infection in ways that would not otherwise be the case.

National AIDS Strategy

At the end of 1995, the Commons Sub-Committee on AIDS summed up its review of the National AIDS Strategy. Among its recommendations was a call for more government leadership, stable funding and better management of earmarked funds. The National

Advisory Committee on AIDS, which advises the Minister of Health, should also have a larger role to play in the Strategy and its reports should be made public. The Sub-Committee went on to suggest that an evaluation of existing AIDS education and prevention programs be conducted to see what changes might be required.

The Government's response appeared in May. It chiefly outlined the Government's accomplishments and concluded that mechanisms already exist under the AIDS Strategy to ensure that it is well implemented and evaluated. The Minister of Health indicated that he was prepared to discuss the matter of public disclosure of Advisory Committee reports on a case-by-case basis. Beyond stating that a strategic plan had been established to provide the Minister with advice on action priorities when the current strategy expires in 1998, the response gave few hints what the Government's future plans might be. Meanwhile, a poll commissioned by the Canadian AIDS Society in August found the great majority of respondents believed that federal funding to deal with AIDS should be maintained or increased. We concur. Any short-term strategy should include determining the relative incidence of HIV/AIDS in particular groups, so that education, prevention and treatment can be better targeted. Longer-term strategy should also encompass measures to deal with the various kinds of discrimination that make certain groups unusually vulnerable to infection.

Facing Facts

That drug injection and sexual activity regularly occur in Canadian prisons is a fact. Obviously, both practices may, under certain conditions, be conducive to the spread of HIV. Insofar as prisons are unlikely ever to be completely drug-free or sex-free, facing facts means, in this context, doing everything reasonable to mitigate the health risks involved.

The Canadian HIV/AIDS Legal Network and the Canadian AIDS Society issued their final report on AIDS in prisons in September. A key question was whether governments have a legal obligation to provide prisoners with the means to protect themselves against the virus. In examining relevant developments, the report described both advances and setbacks. On the one hand, there has been an increase in the number of known HIV/AIDS cases in Canadian prisons. On the other, there is growing support for making sterile needles and syringes available to inmates. The report went on to analyze the progress of the Correctional Service's measures to "reduce harm", as recommended by the 1992 Expert Committee on AIDS in Prisons. A number of useful initiatives were acknowledged. They include making bleach available for needle-cleansing purposes and ensuring anonymous testing for HIV. But other Committee recommendations had either been rejected or

unevenly implemented: condoms were not easily or discreetly available and lubricant was not provided. Meanwhile, confusion about the confidentiality of HIV-related medical information has increased since an internal legal opinion implied that such information should be accessible to prison officials in a wide range of cases. Widespread disclosure of medical information would be directly contrary to the advice of the Expert Committee.

In 1992, that Committee also proposed measures to reduce the harm to prisoners that may arise from drug use, among them a pilot project for needle distribution. Shortly afterwards, the Correctional Service announced a war on drugs in federal penitentiaries and increased use of random drug tests. The AIDS Society fears that increased urine testing will not diminish inmates' use of drugs. It may, however, shift it away from drugs like marijuana that are detectable for up to one month and towards drugs such as cocaine and heroin that have much shorter periods of detectability. The implication is that this might lead to more drug injection, with obvious consequences for the spread of HIV. Four years after the Expert Committee expressed grave concerns about the Correctional Service's approach to AIDS in prisons, the protection of inmates from exposure to HIV remains in question.

Commission Policy

The scientific and legal aspects of HIV/AIDS are constantly evolving. The Canadian Human Rights Commission was among the first to set out a detailed policy on HIV/AIDS and discrimination. Given the changes of the last eight years, the Commission has adopted a revised policy which also encourages all employers within federal jurisdiction to establish their own guidelines in this matter. Not only would this ensure that employees are well-informed about HIV/AIDS as it may affect them in the workplace, it would also help to reduce unnecessary fears about the disease and its transmission, which are usually at the root of acts of discrimination.

RACE, ORIGIN AND RELIGION

The diversity of the human species is almost as remarkable as the biological diversity that surrounds it. But if "variation is our species' wealth", as one slogan puts it, there are some less attractive strings attached. The variety of humankind also provides endless opportunities for prejudice. Some of it is harmless enough, but it does not take much to turn a certain preference for people like oneself into a conscious or unconscious down-grading of others. Few of us would favour a world uniformly peopled by our clones, but it would also be a strange person who was totally indifferent to human diversity, a diversity made only more apparent by the large scale interpenetration of cultures that has been such a feature of the present century.

Nowhere has this phenomenon been more remarkable than in Canada, which has undergone an accelerating cultural transformation in the last hundred years. The question is no longer *whether* Canada is a pluricultural society but what we are to make of it. From the perspective of human rights theory, the answer is straightforward: a human being is a human being is a human being — each and every one as deserving of respect and equality of treatment as any other. In the real world of Canadian society making a virtue of our diversity is not that simple.

TESTING, TESTING

It is a safe bet that the spectrum of opinions among Canadians with respect to the country's growing diversity is extremely broad, ranging all the way from active xenophobia to an almost saintly disregard for ethnic differences. The value of so-called "tolerance meters", such as the Southam News/Angus Reid poll results published in July, lies less in the percentages obtained than in the questions asked. That about eighty percent of this sampling of Canadians agreed with the proposition that "Canada's multicultural make-up is one of the best things about this country" has to be read against the fact that roughly forty percent shared the view that "Canada is changing too quickly because of all the minorities we have now." The exact incidence of these somewhat contradictory sentiments matters less than their impact on the minorities themselves.

One could argue forever about what the defining characteristics of "racism" are, but it probably would not help us very much in dealing with those instances of differential treatment based on race or colour that actually take place in Canada every day. "Racist" may be handy as a term of abuse, but it tends to get in the way when we ask ourselves, for instance, why the increase in the number of black people admitted to Ontario prisons over a recent six-year period was almost ten times greater than the corresponding increase for white people. The most common reaction to a charge of "racism" is one of indignation and denial. Not only is it hard for members of a majority to put themselves in the shoes of a minority, it is hard for them even to see the results of systemic discrimination that are staring them in the face.

A useful first step in dealing with the facts of race-related discrimination in Canada might therefore be for all of us to accept that these statistical realities stem not from some bloodless "system" but from a pervasive pattern of individual acts in which virtually everyone plays some role, even if it is only that of acquiescence or indifference. We are all familiar with the hue and cry that arises at the very thought that Canadians can be sub-divided on the basis of their racial or cultural characteristics. The premise of those who oppose such

classifications seems to be that any society that prides itself on being as open as ours has no need to know how or why some identifiable minorities fare consistently less well than members of traditional majorities. In short, it is time to face up to the fact that, while outright racism may be confined to a fanatical fringe, subtle supremacist messages still find a hearing within the general Canadian culture, and soft xenophobic stereotypes are part and parcel of our multicultural situation. We are all party to that cultural climate and — if we think of ourselves as sincere proponents of human rights — we are all responsible for doing something to change it.

CAUGHT IN THE INTERNET

But, first, something must be said about those persistent incitements to hatred and differential treatment based on race or culture that now make use of the Internet and other modern technologies. Opinions may differ whether these (a) qualify for protection as "free speech", or (b) can and should be prevented from stirring up animosities among citizens. The brave new world of cyberspace has manifestly raised the stakes in this matter, both philosophically and technically. Indeed, some would say we have already passed the point when prevention is feasible, let alone desirable. For our part, we still believe that it is possible to distinguish between the expression of views that may be false or offensive but, at bottom, inconsequential and propaganda calculated to provoke or mobilize active discrimination of a socially destructive kind. Of course it is a matter of judgement, but good judgement is, one hopes, the sort of social virtue our country cherishes.

When it comes to the practicalities of curbing hate propaganda, direct intervention to proscribe such messages is not becoming any easier as both the technologies and user-access develop. In the course of 1996 the Commission was still trying to use its powers under the Human Rights Act to put a stop to hate messages that are transmitted "by means of a telecommunication undertaking within the legislative authority of Parliament." A later chapter reflects the somewhat mixed results (see pp. 88-90). We have also taken steps to monitor the presence of similar material on the Internet. Finally, in response to two complaints, the Commission requested in November that a human rights tribunal be appointed to look into allegations that an Internet web site operated by Ernst Zundel "could expose Jews to hatred or contempt on the basis of their race, religion and ethnic origin."

No doubt, attempts to proscribe hate speech should be a tool of last resort. And whether such proscription is always successful may be less important than the protest it registers against those divisive prejudices that can affect us all. Another way in which provocative distortions of the truth can be directly challenged is by exploiting the same

technologies to place on public record a more balanced and credible version of the facts. This, too, is being done, notably by an organization calling itself the Nizkor Project, whose extensive web site aims to challenge revisionist and supremacist publications on their own terms. It may be worth considering whether more agencies should also get involved in this aspect of human rights protection.

OWNING UP

That there is often a gap between the social code we claim to adhere to and that reflected in our behaviour is a fact of life. If it were not so, we would already be living in an earthly paradise. That is why we attach importance to having Canadians confront the evidence of their little hypocrisies when it comes to treating all human colours, creeds and cultures as equally deserving of respect and fairness. These all-too-human biases show up in various ways. They emerge from otherwise inexplicable patterns of representation in employment, from anomalies in our justice systems, from media treatment and, of course, from casual discourse. But they can also be seen in the common tendency to explain away the symptoms of discrimination as something else.

At the very end of 1995, the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System tabled its report. In essence, it did two things. First, it presented data to show how biases such as assumptions about the criminal propensities of different racial groups can affect the relative treatment of group members from the time they are charged with an offense to the duration of any ensuing sentence. No less suggestive than the figures themselves were the Commission's findings about how substantial differences in treatment may result from apparently objective behaviour. Protestations from the authorities that their judgement calls were untainted by considerations of race were often well-founded enough, except insofar as economic, employment or family-status factors were also being taken into account — factors on which whites tended to score rather better than non-whites. Racerelated biases in one area can and do interact negatively with would-be neutral assumptions in another. As someone has put it, group stereotypes are not stationary: "they follow us around".

The Ontario Commission was very aware of the difficulty that fair-minded people have in facing up to their unconscious complicity in patterns of discriminatory behaviour. Owning up to the meaning of the data was clearly painful to the consciences of many of those concerned. But we think the Commission is correct in its belief that such difficult acts of self-examination are a necessary foundation for any corrective action, whether in the systems concerned or in the wider community.

COUNTING HEADS

Nineteen ninety-six was a Census year in Canada. As such, it provided an opportunity to determine how the nature of our country is changing. The resulting demographic portrait depends, of course, on what characteristics are targeted and what questions are asked. In the run-up to the 1996 Census much ink was expended on the desirability of asking Canadians to place themselves within one or more broad, racerelated categories: White, Black, South Asian, etc. Reduced to its bare bones, the argument against such racial self-identification is that it encourages rather than discourages divisions that come between Canadians, thus working against social harmony and national unity. The argument for an enumeration based on race and colour is that it helps us to understand ourselves. And insofar as such characteristics may themselves be at the root of differences of treatment among Canadians, it is these inequalities that are the real dangers to social cohesion. We happen to believe that, wonderful as it might be if racerelated characteristics had no bearing on the life chances of Canadians, that is demonstrably not the case. We therefore owe it to ourselves to face up to these uncomfortable facts and, if need be, to quantify their effects. We are pleased to report that, in spite of some misgivings about the value of capturing race-related data in the Census, there were no untoward incidents to speak of. While no official breakdown is yet available, there has clearly been an observable increase in the number of Canadians who are not of white European extraction, and this will certainly be reflected in the Census data, just as it is already affecting our collective life.

REFLECTING THE COMMUNITY

Using the term in a pragmatic sense, Canada's 'racial' composition is of more than academic interest. So long as there are persistent inequities based on race, origin or culture, we not only fall short of our legal commitments in this matter, we are laying up troubles for ourselves and our children. Perhaps the biggest trouble lies in a continuing failure to have our public institutions include and reflect all aspects of our pluricultural nature. The result is not only to deny equal opportunities to those who belong to the so-called "visible minorities", it is also a potent source of cynicism and disaffection. Racial discrimination is more than an affront to those who suffer it, it is a drain on those who tolerate it.

For nearly a decade, census data, together with labour force surveys and analyses of workforce composition, have provided a way of envisaging statistically how far those employers who come within federal jurisdiction reflect the population at large. (See Employment Equity, pp. 68-69, for the latest analysis.) One troubling aspect of this question is how far the federal administration itself can claim to be broadly representative of the people it serves. Last year, we announced

our intention to explore, with the cooperation and assistance of the Public Service Commission and the Treasury Board Secretariat, why there should be a persistent under-representation of the various visible-minority communities throughout the Federal Public Service.

The study was conducted by an independent consultant and covered fourteen departments and agencies, representing a reasonable cross-section of public service jobs and a mixture of performances in the area of concern. The primary focus of the study was to bring to light, through questionnaires, interviews and focus groups, those factors — both real and perceived, qualitative and quantifiable — that work against more equitable recruitment and promotion of the main visible minority groups: Blacks, Chinese, South Asians, and others. While the full report will be published early in 1997, we take the liberty of outlining some major findings below.

The overall performance of the Public Service in recent years might be partly attributable to a smaller workforce, with correspondingly reduced opportunities for external recruitment, but that would hardly explain the fact that the proportion of new hires that go to visible minorities is well below par. It also seems that they have not shared equally in the career openings that have come about through greater internal mobility within the Service: speaking proportionally, more members of a visible minority were still in their "entry position" at the time of the study than were their white counterparts, while the latter had received a disproportionate share of the "acting appointments and deployments" on which career progression often depends.

The effects of a Public Service culture that is widely seen by both non-whites and whites as favouring the latter are tangible enough. The explanations put forward by participants in this study ran the gamut from the inadequacy of efforts to locate and inform possible visible minority candidates to outright "rigging" of competitions in favour of in-groups and familiar networks. There was, significantly, a marked cynicism among some visible-minority participants about the good faith of employment equity programs, and even about the study itself. The view was expressed that everything that could usefully be said about the phenomenon of race-related discrimination, its impact and its origins, had already been said, without really changing either personal attitudes or the corporate culture as a whole.

In exploring why this problem has resisted change over the years, the study tried to put a finger on factors that distinguish the Public Service performance from generally more promising results in the private sector. Observations included: differences in top management's appreciation of a more diverse and representative workforce; greater frequency of recruitment opportunities and greater flexibility in outreach, hiring and promotion practices; a more attractive milieu and

better prospects; targeted recruitment and more supportive human resources staff. The list goes on. What it seems to boil down to is that there is a stronger and more inventive will to bring about job equity in the private than in the public sector. The study's overall conclusion sounds only too plausible: "if no corrective action is taken, the public service in future will lag even farther behind the private sector."

The remedies proposed ranged from creating "a favourable environment for visible minorities in Canadian society in general" to reviewing and modifying specific aspects of the Public Service Employment Act, ensuring better representation of visible minorities on selection boards, and much better training of all those involved in hiring and deployment functions. Above all, it is imperative that the Public Service should wake up to the fact that real change will not happen without a comprehensive action plan for which all levels of management are held closely accountable.

The new Employment Equity Act now covers the Public Service and provides a sound, collaborative basis for doing the kinds of thing that have been recommended by this study. The Commission will do everything possible to ensure that all federal departments and agencies avail themselves of its findings, and of the opportunities afforded by the new Act to put its proposals to good use.

THE COLOUR OF MONEY

It is important to realize that racial or cultural discrimination is not just demeaning for its victims, it often impinges directly on their economic situation. It takes very little for a vicious circle to establish itself among such factors as employment status, income level, self-worth, education prospects, and relations with the law. The more any group is marginalized or excluded, the less its attachment to common institutions is likely to be. Which is one reason why Canadian governments must be concerned by research findings such as those of the brothers Krishna and Ravi Pendakur on race/colour-related wage gaps in Vancouver, Toronto and Montreal. Among them, that:

- visible minorities earn significantly less than Canadian-born whites, even when various other factors such as occupation, education, experience and so forth are taken into account;
- non-white male immigrants have substantially lower average earnings than other immigrants; and
- Aboriginal women and visible minority immigrant women earn about seven percent less than white Canadian-born women.

This study was based on a large sampling of 1991 Census data. Evidence from the latest employment equity figures in the federal domain suggest that some of these gaps may be narrowing. Two things are particularly striking, however. First is the fact that race/colour-related wage discrimination is relatively uniform across Canada, at least in those major cities with large proportions of visible minorities in the population. Second, statistically speaking, racial or ethnic factors appear to explain more of these differences in earnings than any other factor that might be considered relevant, always excepting sex.

SOMALIA AFTERMATH

The Commission of Inquiry into the conduct of Canadian military personnel during the UN mission to Somalia in 1992-93, has continued to hear testimony both on the incidents themselves and on the alleged cover-up that followed. It has given Canadians a sometimes shocking insight into the presence of racist attitudes and practices in the Canadian Armed Forces. It would of course, be naive to imagine that soldiering would never attract xenophobes; what most of us had not expected, however, even on a difficult peace-making mission, was the extent of an apparent tendency to dehumanize the Somalis themselves. Insofar as any good can come out of these incidents, it must lie in cleansing the Forces of the kinds of barrack-room culture that make them possible. In that regard, we are pleased to report that Army Commander, Lt-Gen. Baril has vowed to deal firmly with various abuses in that service, and that some soldiers have been dismissed for belonging to supremacist organizations. Other Commands are also moving to clean house. While it may be impossible to screen out all racially prejudiced people from our Armed Forces, two things seem sure: the presence of such people in the ranks will always be detrimental to whatever international or domestic missions come along; and Canadians will hold all levels of the organization responsible for any abuses that result.

EDUCATION

In reporting on the prevalence of discrimination related to race, colour or culture, it is easy to focus on bad news to the exclusion of the good. What must not be overlooked in that regard is the number of Canadians who are actively involved in projects to combat the poisonous effects of racist thinking.

On the face of it, one would expect schools to have more or less the same potential for transmitting positive values as they do for transmitting negative ones. It certainly seems likely that, in most Canadian schools today, peer pressures are as influential on student behaviour as any form of instruction from the staff. So the fact that school populations are becoming racially more diverse can play either way: at worst it could become a basis for juvenile gangsterism, at best a living lesson in the futility of prejudice.

Faced with this situation, more than one community has recognized a need to take the initiative in promoting greater understanding and sympathy among groups. One such project, undertaken by the *Comité Rapprochement Québec*, takes the form of a travelling exhibit, or Tolerance Caravan, that uses a variety of media to expose young people to the advantages of accepting human differences — and the downside of not doing so.

In a similar vein, RCMP officers and local residents in Cole Harbour, Nova Scotia this year put together a series of workshops on prejudice, discrimination and racism. This came in the wake of an earlier confrontation between some residents and police officers. Discussions of this sort are not easy and inevitably lead to the venting of grievances on both sides, but they are obviously preferable to silent hostility and more profitable to the long-term health of the community.

If there is one message that repeatedly emerges from such efforts to deal with inter-ethnic suspicions in a positive way, it is that no amount of preaching about racial harmony can replace the sometimes painful process of enabling people on different sides of the street, so to speak, to open up to one another. In a speech to the United States Senate in January, then Senator Bill Bradley made the point that the "silence of good people in the face of continuing racism is often as harmful as the actions of bad people." Without getting into a comparison between our own and U.S. experiences of racism, any open-minded Canadian can identify with the Senator's observation that "the flip side of racial discrimination is racial privilege." Most white Canadians have some difficulty grasping the kinds of social problems that may at some time face almost any member of a visible minority. Simply put, things that whites can generally take for granted — like civil treatment or an unbiased job interview — cannot always be assumed by non-whites. The conclusion? That there are at least two sides to any problem related to race, colour or culture, and until the dominant groups really "take in" all the negatives that are part of the minority experience, we will be hard pressed to build a multicultural society that is just in every sense.

SEX

The Government of Canada, like others that attended the 1995 Fourth World Conference on Women in Beijing, has vowed to bring about genuine equality between the sexes. Part of Canada's contribution to implementing the resolutions of that Conference has been the development of a Plan for Gender Equality. What this amounts to is a systematic examination of areas such as health, personal security, justice and employment to determine how specific sex-related inequities might be better dealt with. One obvious means of

intervention is through appropriate legislation or mandatory guidelines. Another is to launch complaints with human rights bodies, which, besides providing redress to individual complainants, can persuade various organizations to modify their practices to the advantage of women. In short, there are many ways of tackling the barriers to equality, and each year produces fresh reports on the effectiveness of individual and institutional initiatives.

HEALTH

One might think that in Canada responsible authorities would pay the same attention to the health of females as to that of males. Not necessarily. The need to ensure that appropriate numbers of women are included in clinical trials has become a public issue only in recent times. This year, a research committee on the subject recommended that both women and men be included in any clinical trial unless there were legitimate reasons for restricting it to one sex. Wherever appropriate, relevant ages, socio-economic status and ethnicity should also be taken into account. The Medical Research Council approved these proposals in November and applications for research funding will be modified accordingly. Action was also taken this year when the Minister of Health announced that a mandatory policy on the representation of women in clinical drug trials would be made part of his Department's regulatory guidelines. Effective immediately, Health Canada's Drug Directorate will require the enrolment of a representative number of women in clinical trials for all drugs intended specifically for women, or in populations that may include them.

A Canada-United States Women's Health Forum brought together experts from both countries in August to discuss a wide range of issues. Among those highlighted was the management of new reproductive technologies. As the Royal Commission on this subject noted in 1993, some of these technologies pose threats to the health of those who use them and to the children born as a result. For example, unregulated sperm donation can lead to transmission of infectious diseases, not only to the woman who receives the sperm but to her child as well. This year, the Government of Canada tabled legislation to outlaw thirteen technologies which are considered ethically and socially questionable, among them sex selection for non-medical reasons, buying and selling of eggs and sperm, and commercial surrogacy. A regulatory structure is also being developed to manage those technologies that are judged permissible. One prohibited technology that has obvious human rights implications is sex selection. This procedure has been described as "simply the most basic form of sex discrimination"; the idea of a "right" sex not only affects the sense of self-worth of particular children, it conveys a prejudicial message about the relative status of the sexes generally. With this legislation, Canada joins other countries such as the United Kingdom, Germany and France that have enacted legislation to control the use of new reproductive technologies.

MANAGING VIOLENCE

The persistence of physical and mental violence against women in Canada is totally at odds with our pretensions to promote the equality of the sexes. It is obviously not enough simply to deplore this state of affairs; violence of any kind must be actively discouraged and, when necessary, punished. This year, the Government took action on several fronts. In April, the Minister of Justice released a consultation paper on gratuitous violence in the media and on the information highway. Graphic portravals of sexual violence are increasingly accessible through a variety of communications technologies. This has led to understandable public concern about the potential impact of such material on Canadian society in general and on women and young people in particular. After reviewing the current legal prohibitions, the paper identifies possible changes to the law and other ways to control or prevent the depiction of undue violence. Public feedback will help determine what additional legislative or non-legislative steps may be necessary.

The Federal Plan for Gender Equality envisages a variety of amendments to the Criminal Code. One crime that sometimes ends in injury or death is stalking, and the majority of stalkers are men. In November, the Canadian Bar Association and the British Columbia Law Society held a forum on this phenomenon. It heard that in 1995 there were 4,260 reported cases of stalking, in almost all of which women were the targets. Anti-stalking legislation was first passed in Canada in 1993, and a bill currently before Parliament seeks to improve its effectiveness. One proposed change would make murder committed while stalking first degree murder, whether or not the act was planned or deliberate. In Canada, first degree murder carries a mandatory penalty of life imprisonment with no eligibility for parole for twenty-five years. The bill would also provide stiffer penalties for violating a restraining order or peace bond.

Female genital mutilation is another form of violence against women and girls that has come under scrutiny recently. Quite apart from its implications for sexual equality, this practice can cause severe and irreversible health problems. A bill now before Parliament would amend the Criminal Code to make it very clear that female genital mutilation is criminal conduct in Canada. This should also serve as a useful reinforcement for continuing efforts to educate Canadians about the associated health risks.

In May, a Supreme Court decision dealt with the question of when a position of authority and trust exists in relation to young people. Section 153 of the Criminal Code makes sexual activity between a person in such a position and a person between fourteen and eighteen years of age a crime, whether the activity is consensual or not. Originally enacted in 1988, section 153 aims to protect young people in

vulnerable positions. In the case before the Court, a twenty-two year old physical education teacher had engaged in sexual activity with a fourteen-year-old student during the summer holidays. A lower court ruled that it was necessary to show that the accused had abused or exploited his professional position, but the Supreme Court overturned this decision on the grounds that teachers are at all times in a position of trust and authority vis-à-vis their students.

Protecting the vulnerable against assault or abuse is only half the battle. The prevalence of sexual violence is also affected by the effectiveness of any deterrent, which may in turn hinge on the readiness of victims to report such crimes. In 1995, the Supreme Court ruled that in sexual assault trials judges may decide whether the personal records of alleged victims can be used in defence of those charged with the assault. Concerns were raised that this ruling might discourage victims from reporting instances of sexual assault. In June, the Minister of Justice therefore tabled amendments to the Criminal Code to allow lawyers for the accused access to the plaintiff's medical and other records only under very specific and controlled conditions.

SEXUAL HARASSMENT

"Taking advantage" of biological and other differences between the sexes is not confined to acts of physical assault. It can be found in that most common form of sexism: harassment. Several studies released in 1996 provided evidence that sexual harassment of women in the workplace remains remarkably common. A study of the Hibernia construction project in Mosquito Cove, Newfoundland, for instance, discovered that almost half of the female workers involved had been harassed by male co-workers at one time or another. No harassment policy had been developed or appropriate training given until three years after the project began. The ensuing recommendations included ensuring that "if management or union representatives know about situations involving harassment, they have an obligation to do something. Never should they just turn a blind eye."

The results of a similar survey conducted by the Royal Canadian Mounted Police in 1993 were finally released in September. Almost two-thirds of female members had encountered "offensive sexist" material in the workplace, and nearly half had experienced "unwanted and inappropriate" sexual advances from a male co-worker, quite often a higher ranking member. Since that survey was conducted, the Force has taken a number of measures to deal with the problem of sexual harassment in its ranks. They include a directive to all managers outlining their obligations with respect to incidents of harassment and a one-day mandatory harassment awareness course for all employees. One hopes the RCMP will follow this up with a further survey to see what impact these steps have had.

Following a CBC-TV investigative report in 1993, the public became more aware of the extent of harassment in the world of sport. In response, a guidebook entitled *Harassment in Sport* was prepared by a number of national sports organizations. This year, Sport Canada released what it calls "minimum expectations" for all national sports organizations applying for federal funding. One such expectation is that organizations should have a formal harassment policy and corresponding corrective procedures. All sports organizations are encouraged to monitor the situation on an ongoing basis to see how effective the policy really is in encouraging the reporting of such incidents.

In March, a British Columbia human rights board of inquiry released its decision in a sexual harassment case brought by a foreign domestic worker. The complainant was a participant in a federal program which permits professional caregivers from outside Canada to apply for permanent residence after working in this country for two years. In this case, the complainant left her job after nine months because of the physical and verbal harassment she had been subjected to by her employer. The Board found the impact of the harassment was particularly "profound" in view of the complainant's natural concern that by leaving her employment she might jeopardize her immigration status, a worry further compounded by the employer's threat to have her deported.

FEDERALLY SENTENCED WOMEN

In April, the Solicitor General released the report of the Commission of Inquiry into Certain Events at the Prison for Women in Kingston. The events in question arose from a disturbance at that prison between April 22 and 24, 1995, and the subsequent strip-searching of the female inmates involved by an all-male Institutional Emergency Response Team. Five inmates were transferred to a male psychiatric facility, where they were held until a court ordered them removed. All those involved in the original disturbance were kept in segregation for periods ranging from seven and a-half to nine months.

The Commission of Inquiry headed by Justice Louise Arbour concluded that the treatment of female inmates by the emergency response team had been "cruel, inhuman and degrading." It also found the Correctional Service remiss in managing the segregation process and in responding to grievances, particularly those relating to the strip search, prolonged segregation and lack of access to legal counsel. These and other management deficiencies had been "detrimental to prisoners in every respect", including that of undermining their rehabilitative prospects. Justice Arbour also felt that there was nothing to suggest that the Correctional Service was either willing or able to reform its processes without judicial guidance and control. She therefore

recommended that the Department of Justice examine ways to create sanctions for "correctional interference with the integrity of the sentence." In other words, if there were to be gross mismanagement or unfairness in the administration of a sentence, the period of imprisonment might be reduced.

Canada's Solicitor General offered an apology to the women whose rights had been infringed. Of the more than one hundred recommendations put forward, some, such as the creation of a position of Deputy Commissioner for Women Inmates, have already been implemented; others are still being studied. One issue that we had previously raised is the appropriateness of using men in front-line positions in women's prisons. Justice Arbour recommended, and the Correctional Service has agreed, that at least one institution for federally sentenced women should be entirely staffed with women in such positions. Another recommendation, which is also being implemented, is the appointment of an independent female monitor to examine the extent and effectiveness of "cross-gender" staffing. After three years that person will make recommendations to the Correctional Commissioner on the desirability of continuing such staffing.

WOMEN IN THE ARMED FORCES

The integration of women into the Canadian Armed Forces is in many respects a good test of the Government's readiness to make good on fundamental equality rights. In 1989, a human rights tribunal directed the Forces to bring about complete integration within ten years. That deadline is fast approaching, but the signs that it will be met are not at all reassuring. The tribunal order, which has the force of a Federal Court order, also required the Canadian Human Rights Commission to monitor the Forces' progress in this area.

In 1996, women still accounted for only 1.4 percent of the non-commissioned members and 3.9 percent of the officers in the Armed Forces thirty-one combat occupations. The variations in recruitment from Command to Command are significant. In 1995-96, forty-four percent of the officers recruited into the Sea Command were women, compared to eleven percent of the officers recruited into Land Command. During the same period, Air Command hired nineteen men but no women officers. In 1995-96, only two of the Commands, Sea and Land, recruited non-commissioned members. Sea again led the way, with eleven percent female recruitment; only three percent of the non-commissioned members recruited by Land Command were women. Since this is the area where most of the recruitment of non-commissioned members takes place, this rate of hiring is a matter for serious concern. It is also the area in which overall integration of women has been least successful: in 1989, 0.7 percent of noncommissioned members in Land Command were women; in 1996, the

figure was 0.8 percent. For purposes of comparison, the proportion of female non-commissioned members in Sea Command increased from 0.9 percent in 1989 to 2.6 percent in 1996. Just before the year ended, Land Command acknowledged the need for a "concerted effort" to recruit and retain women in combat occupations and began to take firm action in that regard.

The Commission has made it very clear to the Canadian Forces, at the most senior levels, that the integration of women is not receiving the attention it needs. The end of the ten-year deadline is almost upon us, and their representation in combat occupations appears to be stalled at a very low level. Incidents involving the treatment of a woman officer that came to light around the end of the year seemed to suggest that the Armed Forces culture was still far from welcoming to women members. The Canadian Forces can hardly claim to be taking the tribunal order seriously if integration of women is not given a much higher priority, along with corresponding resources and a more active involvement of senior management.

EMPLOYMENT

It has been known for many years that cultural and attitudinal barriers prevent Canadian women from taking a full and fair part in the Federal Public Service. It is also the conventional wisdom that management must promote and exemplify the kinds of change that are required. However, a recent internal report found that, while advances had occurred on some fronts, there had been little real change in the underlying culture: women do not yet find the Public Service an equitable workplace. Many participants reported that the actions of central agencies and top-level management did not live up to the objectives of promoting gender equity. Many of the patterns of occupational segregation that were documented years ago are still around today: women not only dominate the administrative support categories, they are disproportionately compressed in the lower levels of virtually every other occupation. At the most senior levels, the impression is that women are often side-tracked into staff functions or into less secure "special projects". The conclusion is stark: "Resistance to women's entry into non-traditional and mainstream line management positions continues".

The same study found that female and male respondents tended to agree that higher standards of performance were applied to women than to men. Men also acknowledged being tougher on women in their appraisals. Then there is the so-called "faith phenomenon": a woman has to demonstrate her competence to do a particular job, while a man, whether within or outside of the organization, may well be offered a position based on "faith" in his potential. This makes it particularly

difficult for women to gain access to positions in fields that are traditionally male-dominated, including line management and executive positions. Where the situation of women is improving, it is chiefly through the determination of individual women and some managers of both sexes. There was, alas, "no evidence of a renaissance in the Public Service organizational culture, nor of a deeply felt organizational commitment to workplace equity for women."

Another interesting employment study came out this year, this one conducted by a Carleton University Business Professor, Linda Duxbury, and sponsored by the Royal Bank. Dr. Duxbury interviewed senior line executives, human resources professionals and academic experts in the private sector. One common concern was how to balance "work, family and life." She concluded that organizations that wish to make effective use of their human resources need to pay immediate attention to this issue. At present a traditional career model is being imposed on a non-traditional workforce, and "face-time", i.e. hours spent in the workplace, is equated with productivity and commitment. Meanwhile, the trend towards downsizing obliges "survivors" to work longer hours to meet increased demands. Changes in workforce demographics also mean that many employees have greater responsibilities outside the workplace, typically those involving elder care and child care. The moral: organizations that wish to remain competitive must make it easier, not harder, for employees to meet both sets of responsibilities.

SEXUAL ORIENTATION

Nineteen ninety-six was the year when Canada's Parliamentarians finally amended the Canadian Human Rights Act to include the ground of sexual orientation as a prohibited ground of discrimination. The Justice Minister introduced the Bill on April 29, and it received Royal Assent on June 20. If further evidence were needed that a change to the law was overdue, it could be found among the latest crime statistics. A recent study on hate crimes commissioned by the Department of Justice found that, while only one in ten of all such crimes was reported to the police, the report rate for crimes against gays and lesbians was lower still. A Toronto community group that runs a help line for victims of such crimes reported that, even though almost half of them involved physical assault, the majority had not been reported. And of more than one hundred that were, only two resulted in convictions. Better information on the magnitude of this problem might enable criminal justice resources to be more efficiently allocated. It should also persuade those who see no need to be explicit about this form of discrimination that a change to our Human Rights Act makes good practical sense.

SAME-SEX BENEFITS

To be afforded better legal protection is only part of the battle for equality rights. Differential treatment based on sexual orientation is no less damaging or inequitable when it comes to employment opportunities and related benefits. Many collective agreements that deal with employee benefits restrict to members of the opposite sex those benefits that may accrue to employees' partners. Homosexual employees living in stable relationships similar to heterosexual common-law couples are thus denied benefits for their same-sex partners. The benefits in question may range from various forms of leave to medical and dental insurance, and pensions. This year there were both advances and setbacks on this score.

A human rights tribunal looking into complaints that the Treasury Board had denied the same-sex partners of some federal employees benefits under the Public Service Health Care Plan found this denial to be discriminatory on the basis of sexual orientation. In its judgement, the Government of Canada could no longer rely on section 1 of the Charter of Rights and Freedoms as a defence for differential treatment, as it had done in the Egan and Nesbit case last year. The reason was that, in this case, the Government itself was the employer and the complaint did not deal with discretionary social benefits but with benefits earned through government employment. The tribunal reconvened in the fall to settle a debate between the union and the Government over the definition of the word 'spouse', which features in various benefit-related laws and policies. The union is seeking a gender-neutral definition that would include both same-sex and opposite-sex couples, while the Government wants to create a separate grouping for homosexual couples. With our backing, the union has expressed concern that the government plan would create a separate class of workers.

While these and other legal delays are frustrating, the initial decision has nonetheless had some useful effects. In July, the Treasury Board announced that it would immediately grant the same medical and dental benefits to same-sex partners of federal employees as it does to partners of the opposite sex. In a technical paper issued in September, Revenue Canada also changed its interpretation of the Income Tax Act to make it clear that if a "private health service plan" provides coverage for same-sex couples its costs are deductible for tax purposes. The Department had previously limited tax-free exemptions to plans covering married and opposite-sex common-law couples. Experts estimate that this change will affect the twenty-to-thirty percent of major Canadian employers currently providing same-sex coverage. And whereas under the old rules employers had to maintain separate records for same-sex coverage, they will now be able to include employees with same-sex partners within the main group plan with no adverse tax consequences.

Unfortunately, another human rights tribunal interpreted the case law on sexual orientation in a more restrictive fashion. An airline company was alleged to have limited its benefits coverage to heterosexual couples and to have denied a request for benefits for a same-sex partner. Before the hearing began, the company announced it would change its policy and grant employment benefits to same-sex partners, with the exception of pension benefits. The complaint was then sent to tribunal to deal with the issue of pension benefits. In a September decision, the tribunal held that the complainant had not made out a prima facie case. In its view, sexual orientation could not be considered a ground of discrimination under the Canadian Human Rights Act until it became included by implication following the Supreme Court's 1995 decision in the Egan and Nesbit case. That ruling brought sexual orientation within the Act in a limited fashion, but did not affect the definition of 'spouse' for the purposes of pension benefits. The tribunal therefore urged the Federal Government to amend the Income Tax Act and the Pension Benefit Standards Act so that employers would no longer be prevented from extending such benefits to same-sex partners. The Commission is appealing this decision for reasons explained on pp. 87-88.

Two weeks after the above decision was rendered, an Ontario human rights board of inquiry came to a different conclusion concerning the obligation to provide benefits, including pension benefits, to an employee's same-sex partner. The complaint focused on the definition of 'marital status' in the Ontario Human Rights Code itself, and the board concluded that the definitions of certain terms in the Code limiting their application to relationships between members of the opposite sex contravened the Equality Rights provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. It also found that the opposite-sex definition of 'spouse' in Ontario's Pensions Benefits Act, as well as related provisions in provincial pension plan legislation, contravened the Code. The remedy granted by the board was to "read down" those provisions so that same-sex partners would not be excluded from pension benefits once the Federal Government changed the Income Tax Act accordingly. This decision is currently under appeal.

The opposite-sex definition of 'spouse' in the Income Tax Act thus remains the single most important stumbling block to ensuring survivor benefits to those in a same-sex relationship. We will be intervening before the Ontario Court of Appeal in a Canadian Union of Public Employees challenge to this definition. In doing so, we are not seeking to broaden the definition as such. It is our position that if a benefit is offered to heterosexual common-law couples then it must also be offered to same-sex partners living in a similar situation. It is not our business to decide who is married or not married. We are concerned strictly with equality rights, and we hope to be able to report next year that the progress now being made in this area is no longer inhibited by unproductive disputes about words.

AGE

By the year 2000, twenty-eight percent of all Canadians will be over fifty years old. A combination of societal aging and competitive claims on the public purse tends to pit one generation against another and in the process may encourage age discrimination of various sorts. From the standpoint of human rights, the question is what governments can and should do to alleviate age-related discrimination. In this regard, three matters are of particular interest to us: the opportunity to work; the opportunity to retire from work with some degree of financial security; and the possibility for our children to be free from poverty, exploitation or any of the other abuses or privations that diminish their chances in life.

DWINDLING OPPORTUNITIES

Older workers are demonstrably more vulnerable to discrimination based on misconceptions about their abilities. One initiative funded by the Department of Human Resources Development has consciously targeted this problem. The OPTIONS 45+ Program aims to deal with the work-related needs of older unemployed or underemployed Canadians. Its activities include a public education campaign to sell the skills of older workers who, because of their experience, may offer an employer greater reliability, loyalty and judgement. Employers are also encouraged to review their policies on recruitment, promotion, training, redundancy and retirement to weed out discriminatory biases based on "ageist" assumptions.

The first OPTIONS newsletter, published in January, reported that thousands of men and women aged forty and over face economic hardship because of their difficulties in getting or holding a job. And once unemployed, older workers remain so significantly longer than younger ones. As the Chairman of the Canadian Network for Experienced Workers writes, "older unemployed workers also have to deal with additional obstacles, such as lack of marketable skills, barriers to upgrading, and myths about the value and abilities of older workers." Perhaps the most damaging myth is that older unemployed workers do not really need the work. In point of fact, many older workers simply cannot afford to be thrust into retirement earlier than they had planned. A hardly less serious misconception is that hiring or training older workers is not a good investment. If anything, the evidence suggests the contrary: one recent report indicates that newly-hired fifty-year-old workers can be expected to stay with a company for an average of fifteen years, significantly longer than the average for those hired at a younger age.

MANDATORY RETIREMENT

Our repeated request that the Human Rights Act be amended to remove provisions allowing employers to retire employees at a predetermined age, regardless of ability, remains in legislative limbo.

Mandatory retirement is particularly unfair to those who have taken time out of the workforce because of child care responsibilities or who have experienced extensive periods of unemployment. They may well have difficulty building up enough pension credits to live comfortably if forced into retirement. The irony of this becomes more striking when one considers the changing ratios between workers and retirees. As The Economist noted recently, "if people are living longer, they will have to work longer too." Indeed, one of the bonuses of our own situation may be that Canadians are now "younger longer". No doubt there are various ways to adapt ourselves to an aging society, but mandatory retirement hardly seems one of them. It may be that most people do not want to work beyond the "normal retirement age" for their occupation, but compulsory retirement clearly discriminates against those who are capable of working and want to do so. It is high time this form of discrimination ceased to be protected by the Canadian Human Rights Act.

The Commission was again involved in several mandatory retirement cases this year. One involved two airline pilots who filed a complaint of age discrimination in 1990 after they were forced to retire at age sixty. When the Commission decided not to bring their case to a tribunal, the complainants appealed. In November, the Supreme Court dismissed their appeal, essentially on the grounds that the Human Rights Commission had no choice but to apply its own law. (See pp. 81-82 for details.) A second long-running case concerns twenty-six airline pilots and flight attendants who complained of age discrimination when they were laid off as part of the transfer of the Executive Flight Service from Transport Canada to the Department of National Defence in 1985. The Canadian Forces claim that the complainants' then average age of fiftyone was only four years short of their mandatory retirement age, making it impractical to integrate them into the new service. After a number of legal challenges this case was again heard by a human rights tribunal in August.* A third case relates to ten members of the Forces who were obliged to retire at various ages predetermined by their rank. The Forces have always conceded that this policy discriminates on the basis of age, but justify it as a reasonable occupational requirement. A human rights tribunal and the Federal Court, Trial Division both found that the CAF have no legitimate need for this policy. This decision has been appealed, however, and the matter will be heard by the Federal Court of Appeal in 1997.

^{*} In January, 1997 the tribunal found that the Departments of National Defence and Transport had discriminated against the complainants.

THE WELFARE OF CHILDREN

Canada was one of over a hundred countries represented at the World Congress against Commercial Sexual Exploitation of Children in Sweden in August. It is estimated that every year some one million children are forced into prostitution, sold for sexual purposes or used in child pornography. Addressing the Congress, the Minister of Foreign Affairs acknowledged that child prostitution and child pornography still exist in this country. He also pointed out that poverty "makes children, particularly girls, more vulnerable to sexual exploitation", and that children exploited in this way are especially vulnerable to AIDS and other sexually transmitted diseases. While such exploitation might never be completely eradicated, it should be possible, in his words, to "demolish the systems and schemes of exploiters, and give countless children a brighter and better future." Towards that end, a bill was tabled in Parliament in April to criminalize so-called "sex tourism", whether practised by Canadian citizens or by permanent residents. wherever the crime may be committed. With this legislation Canada joins a number of other countries that have taken measures to outlaw practices that are, if anything, encouraged by the phenomenon of globalization.

Legislation was also introduced to deal more effectively with child prostitution in our own country. It provides for a mandatory minimum sentence of five years in prison for those convicted of profiting from juvenile prostitution and includes steps to make it easier for child prostitutes to testify against their pimps. Canada is also involved in drafting an optional protocol to the UN Convention on the Rights of the Child that would require countries to criminalize the sale of children, child prostitution and child pornography, and to extend their jurisdiction in these areas by way of extra-territoriality provisions such as those referred to above.

CHILD LABOUR

A 1996 International Labour Organization study found that there are approximately two hundred and fifty million children in developing countries between the ages of five and fourteen who are compelled to work. This is nearly double the previous estimate. Some of the complexities of dealing with this issue were brought out by a Parliamentary Sub-Committee this fall. The Minister for International Cooperation pointed out that the principal rationale for child labour is poverty, which, "deepened in many places by cuts to social programs, forces children to work for survival, while offering no other alternative, such as access to education." Simply requiring the withdrawal from work of under-age children is manifestly not a solution to the underlying problem; indeed, it could work against their welfare by forcing them into ways of making ends meet that are even more dangerous. The focus has to be on creating more attractive alternatives,

whether they be in the form of vocational training facilities or income replacement for families who depend on the meagre wages earned by their children.

In February, the Minister of Foreign Affairs announced that Canada will support a global effort by the International Labour Organization to stop the exploitation of child workers under thirteen through the International Program on the Elimination of Child Labour established in 1991. This program encourages governments to adopt legislation that conforms with international standards by setting a minimum age requirement for workers. It also provides funds to protect and assist exploited children and to raise awareness of child labour issues. Priority targets include children working under forced labour conditions and in bondage, children working in hazardous occupations, and very young working children. This year, a substantial portion of Canada's multi-million dollar expenditure in support of children was directed toward the elimination of child labour.

VULNERABLE CHILDREN

In August, Canada's Immigration and Refugee Board brought out guidelines dealing with unaccompanied child refugee claimants. While not lowering the standard of proof required for a child to be a Convention refugee, these recognize that children may not be able to put forward their claims in the same way as adults and suggest ways of overcoming problems that may arise in processing children's claims and assessing the evidence they present. To our knowledge, these are the first guidelines of the sort to have been adopted by any country.

The United Nations declared 1996 the International Year for the Eradication of Poverty. The discriminatory effects of poverty can readily be seen in the ways that inadequate family income handicaps many Canadian children. This issue was raised in February by the National Anti-Poverty Organization as part of a submission to the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. It noted that in 1994 almost twenty percent of Canadian children lived below the low-income cut-off that is our best official measure of what the word 'poverty' means in this country. A number of areas were identified in which the Government was not adhering to the UN Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, among them the alleged failure to respect "the right of everyone to an adequate standard of living for himself and family, including adequate food, clothing and housing, and to continuous improvement of living conditions."

In November, a report released by the Canadian Council on Social Development concluded that, while the vast majority of Canadian children are healthy and are being raised by caring families, a substantial number are effectively excluded by the straitened

conditions in which they live and the want of opportunity that results. The Council described Canada as "one of the lowest spenders on income security programs among advanced industrialized countries" and estimated our child poverty rate to be among the highest in all the industrialized countries. In the words of the Deputy Executive Director of UNICEF, Canada is "still short-changing too many of its children."

One way of coming to grips with this problem would be to reform our child support system. Over the past twenty years, families headed by a single parent have almost doubled in number. There are now well over a million such families in Canada and more than half of those headed by women live below the low-income cut-off. In March, the Minister of Justice unveiled some long-awaited reforms in this area. They include guidelines for determining child support payments, better enforcement procedures, and changes to the tax treatment of support payments. At present, the courts determine child support levels on a case-by-case basis. In May, legislation was tabled that will require the use of child support guidelines when dealing with support applications under the Divorce Act. Payments will become more consistent as schedules are established for each province and territory, based on factors such as the number of children involved and the income of the parent who receives the support. It is no less critical to ensure that payments are made on time and in full. Many support-paying fathers are conscientious about paying regularly, but wilful defaulters not only cheat their children. they force other Canadians to take up the slack. The proposed legislation aims to complement the efforts of other levels of government. It would permit the suspension of federal licences and certificates such as passports in cases of persistent default and give the provinces access to the data base of Revenue Canada to trace such defaulters.

Government action in the area of child support has been generally positive, as was the 1996 budget announcement that the Working Income Supplement for low-income families would be doubled to \$1,000 over the next two years. Child poverty was also identified as a priority by the powerful Commons Finance Committee in December. It recommended increased allocations to low-income working parents and identified a need to deal with the rising costs of higher education, particularly for students with parental responsibilities. Campaign 2000, a coalition of groups monitoring a 1989 Commons resolution to eliminate child poverty by the end of the century, has proposed other measures. These include a basic child benefit to assist all poor families, funding for child care services, and an endowment fund for young people from low-income families who have the ability but not the means to attend university. We are beginning to see several hopeful signs that Canadian governments are determined to tackle child poverty in a coordinated way.

EQUITY AT WORK

Most Canadians would agree that the task of overcoming prejudice and discrimination should not be confined to remedying individual acts of unfairness after the fact. While the exemplary power of repairing specific wrongs will always have a place, for many similarly-situated people it is simply too little and too late. The guarantee of equal rights undergoes one of its stiffest tests when applied to the opportunities afforded all Canadians to obtain work, professional advancement and financial rewards that are commensurate with their abilities and indifferent to their sex, origin, colour or condition. This is a broad commitment, but one that is surely critical to the unifying belief that Canada has just one set of rules for all its inhabitants. The notions of employment equity and equal pay for work of equal value are not some bureaucratic add-ons to our anti-discrimination laws; they are among the most effective proofs that we mean what we say where equality and fairness are concerned.

EQUITY

EMPLOYMENT On October 24 this year, almost exactly ten years after the original Employment Equity Act came into force, a new and more vigorous statute became law. This marked the culmination of several years spent improvising ways to make the old Act work to the full and provided a stronger, clearer basis for the work still to come. Although some of the gains made since 1986 in bringing greater fairness to the federal workforce are commendable, overall progress is best summarized by the word 'uneven'. What is less in doubt is a steady improvement in the environment for job equality in many businesses and public sector agencies. The value of a diverse and more representative workforce, as both a business and a social imperative, is now routinely proclaimed in the "vision statements" and corporate mandates that guide these organizations. The realization has dawned that a more energetic and harmonious Canada must also be one where all its inhabitants can find a fulfilling place.

> The essential premise behind the new Act has not changed. It is that, for a host of reasons, many of Canada's most important employers had been less than equitable in providing work opportunities to women, people with disabilities, visible minorities and Aboriginal peoples. It was the great virtue of the first Employment Equity Act that it made clear in very concrete terms some of the human discrepancies behind the rhetoric of equal opportunity. Misconceptions about the federal approach to employment equity remain, however. Some commentators would have one believe that the blatant inequities reflected in the statistics are somehow self-correcting. Others give disproportionate attention to "affirmative action" debates south of the border while ignoring very real differences in the Canadian strategy. They also

conveniently ignore other countries, such as Australia, Japan and members of the European community, to name a few, that are adopting approaches to labour market inequalities that are similar to our own.

It has never been the purpose of the Employment Equity Act to indulge in recrimination or to substitute one form of discrimination for another. The aim has been essentially threefold: to draw attention to some obvious inequities in employers' past performance; to convince them of the rightness and the benefits of doing something about it; and to work with them to explore how this can best be done. These are the features of the Canadian model that have been clarified and confirmed in the new Act. Far from imposing arbitrary quotas of under-represented groups, the law now requires this Commission, along with the appropriate federal authorities, to monitor what employers are doing to comply with the new Act: e.g. ensuring that qualified pools of candidates are identified for the jobs available and eliminating systemic biases from the recruitment and promotion processes.

During our own extensive consultations with employers over the last year, there has been an evident commitment to make the new legislation work. Although this augurs well, we should not lose sight of the fact that Parliament felt compelled to revise the old law because, in good part, the fruits of nearly ten years' labour were so mixed. With the corporate climate now changing for the better, there seems no reason why results should not become broader-based and more consistent.

TOWARDS A NEW REGIME

Last January, Royal Assent had just been given to the new Act. At the Commission work was under way to develop a cooperative approach to the revised provisions. Besides expanding the scope of the Act to include the Federal Public Service, thus removing a long-standing anomaly, the new statute had for the first time given the Canadian Human Rights Commission an explicit responsibility for ensuring compliance.

Under the new law, federal employers will continue to submit annual reports on the representation in their ranks of people from the four designated groups. They also retain the obligation to conduct analyses of their workforce and employment systems in order to develop appropriate action plans. What is most significantly new is the authority given to the Commission to *audit* both public and private sector employers. Whereas the original statute depended to a considerable extent on complaints of discrimination brought under the Human Rights Act, the revised Employment Equity Act places the emphasis on having employers systematically achieve the sort of diversity that exists in Canadian society and in the labour force at large.

Based on an explicit preference for "persuasion and negotiation", compliance officers are to seek specific undertakings for improvement in situations where the data suggest an organization is not meeting the objectives of employment equity. The Commission may issue a direction should this process fail, and either party may appeal to special tribunals to resolve contentious issues. But the Act makes it clear that Parliament was more interested in bringing about an enlightened and purposeful commitment to change than in lingering disputes or empty promises. The contentious notion of determining whether or not discrimination has taken place (which the complaint process required) has been replaced by an obligation on employers to take specific steps to bring about appropriate representation of the four designated groups.

Although we believe that the new Act provides a better basis for overcoming job inequities in the federal domain, one or two caveats remain. Among the consequential amendments to the Human Rights Act is one prohibiting the Commission from taking complaints that are based purely on statistics showing significant under-representation of a designated group. Human rights tribunals are also prevented from issuing remedial orders in response to a demonstrated pattern of systemic discrimination. These restrictions seem to us to limit the democratic rights of Canadians and the powers appropriate to independent tribunals in ways that are objectionable and unnecessary. It must again be pointed out that the new Act will require an Order in Council before the Canadian Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police come under its authority. Since both these organizations have expressed a willingness to work with the Commission to achieve a more-balanced workforce, we urge the Government to move quickly to pass the necessary Order in Council.

Preparations to adapt to our new role began soon after the legislation was introduced in Parliament in 1995. This year we further defined the audit framework and developed clear criteria against which performance can be measured. In May, we distributed documents setting out the framework and criteria to industry representatives, as well as to organizations acting on behalf of designated groups, and to labour unions. Staff then held coast-to-coast consultations with the interested parties. By year's end, all comments and suggestions had been thoroughly evaluated and the documents revised accordingly. Further adjustments may be made as the Commission gains experience in its new role.

Although the Act provides for a transition period of one year before the Commission formally begins auditing, some fifteen organizations, in both the public and private sectors, have already signed up to undergo test audits, several of which have already been completed. Their main purpose is to help us refine the audit process, but they also give employers an informal assessment of where they stand in terms of the new law. This has proven to be a valuable, two-way exchange. We also welcome the strong cooperative relationship with the Department of Human Resources Development, the agency responsible for administering the Act. Commission staff have worked closely with the Department on preparing the new Regulations and continue to be consulted on additional guidelines for employers.

TAKING STOCK

This was the penultimate year for private sector employers and Crown Corporations to submit reports under the original Act, given a year's grace before the new Act comes into effect. As in the past, these contained detailed information on the representation, hiring, promotion and termination of members of the four designated groups in the previous year, i.e. 1995. The Treasury Board Secretariat provided similar data on the Federal Public Service for its fiscal year April 1, 1995 — March 31, 1996. The overall picture was as follows.

The private sector workforce under the Employment Equity Act consisted of just under 600,000 employees working for 344 employers, a decrease of 1.7 percent from 1994. This compared with about 201,000 in the Federal Public Service, which experienced a decrease of 7.7 percent as a result of the Workforce Adjustment Program. For the sixth year in a row, terminations exceeded hires in both sectors. However, despite reduced employment levels, tens of thousands of jobs continued to be filled, an amount of hiring that was, in our view, quite enough to permit private and federal employers to progress steadily towards their equity objectives.

At this juncture, not only can we compare last year's results with those of the previous year, we can also form a clearer picture of the relative pace of change for each group over nearly a decade.

Women

For the first six years, the representation of women in the federally-regulated workforce improved slowly but steadily. Since 1992, however, a plateau has been reached. While global representation went from 44.7 percent in 1992 to a high of 45.5 percent the following year, it declined to 44.4 percent in 1994 and remained virtually unchanged at last report. This level falls marginally short of women's overall availability in the Canadian labour market, as determined by the 1991 Census.

There are indications, however, that women are now obtaining relatively fewer positions. For the second year in a row their share

of hiring fell below forty percent while their share of terminations increased. One reason for this has been a significant increase in the number of men entering the large clerical workforce in the banking sector. On the other hand, women accounted for over fifteen percent of the highest levels of bank management, a fivefold increase since 1987. In middle management their representation was almost fifty-six percent.

In the other three major industrial sectors, progress has been more mixed. Women's representation in the communications sector remained at just under forty-two percent in 1995, which is consistent with the rate over the last five years. There were, however, continued gains at the senior management level. Far less encouraging was the situation in the transportation sector, where the representation of women increased only very slowly over nine years to just twenty-one percent. The "other" industrial sector, which includes Canada's grain companies, has also been slow to improve its female representation and reported a slight decline in 1995 to 24.2 percent over all. In these latter sectors, women's access to non-traditional jobs has remained well below their availability in the general labour force. In both, women's share of hiring increased marginally from 1987 to 1995. For all industrial sectors, however, they continued to receive the lion's share of promotions, almost fifty-five percent of the total at last count.

Despite some gains in overall representation, women's share of the salary pie remained almost unchanged over the multi-year period, rising only slightly to seventy-five percent of the average salary for men when full-time work is the measure. Of all women in full-time work, over fifteen percent made less than \$25,000 in 1995, compared to six percent of men. Just over one-quarter of full-time women employees were earning over \$40,000, compared to almost sixty percent of full-time male employees. When one takes into account that women make up roughly seventy percent of all part-time workers, the real overall income difference between the sexes becomes even greater.

In a shrinking Public Service, the total number of positions held by women continued to decline. However, as of March 31, 1996, their relative share of Public Service jobs had risen almost a full percentage point above the 1991 availability rate of 47.3 percent. Women were more likely than men to leave the Service, but their proportion of hires was over sixty-three percent. This is due in large part to the fact that more than a half of all recent hires into the Public Service have been into the Administrative Support category.

What about the distribution of women in the other occupational categories of the Public Service, particularly those that have typically been male-dominated? In the Executive group, women improved their

share to 21.3 percent, a significant increase over the previous level of just over nineteen percent but still well short of the availability rate of about twenty-five percent. Representation in the Scientific and Professional category showed only a marginal gain from last year's 29.5 percent, while in the Operational category there was a slight decline to 13.2 percent. Both these categories had considerably better hiring rates: 55.9 percent and 24.8 percent respectively.

Aboriginal Peoples

In 1987 the employment picture for Aboriginal peoples in the federally-regulated sector was abysmal. Representation stood at a mere 0.7 percent, despite an availability in the labour force of roughly three times that number. Nine years later, representation had reached 1.2 percent, but in the meantime the available labour force, as reported in the 1991 Census, had also moved up to three percent. The benchmark is expected to be even higher when the 1996 Census data are published.

The banking sector's one percent level of representation in 1995 was no improvement over the previous year. And the results for both the transportation and communications sectors were similar. Only the small "other" sector showed any real progress: a rise in representation to 1.9 percent and a strong 4.1 percent share of hires. What it comes down to is that the 1986 Employment Equity Act has made very little dent in the general exclusion of Aboriginal people from jobs in the federal arena. Their overall share of hiring in 1995 also took a turn for the worse, slipping slightly to 1.8 percent.

Gains, such as they are, have been spread relatively evenly over the different occupational groups, but Aboriginal workers are still more often than others to be found in areas related to manual work. Not surprisingly, income differentials have barely changed: on average, Aboriginal men made just over eighty-five percent of the salary for all men. Aboriginal women received eighty-eight percent of the average salary for all women, itself only about three-quarters of the male average. In a year which was marked by the report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples, it would be a grave understatement to say that the employment situation of Canada's native people continues to be a major concern. Some improvement may be on the way at last. Fifty-four complaints filed by the Assembly of Manitoba Chiefs, covering both private sector and public service employers, have now been resolved. This has been a major achievement for all concerned and commits the employers to making meaningful gains for Aboriginal peoples over the next five years. While we hope that these commitments, along with several review agreements we have reached with other employers, will soon bear fruit, stronger initiatives will be needed to keep faith with the letter and spirit of the new Employment Equity Act.

Whereas last year Aboriginal people bucked the downsizing trend in the Public Service by achieving an absolute increase, their numbers have since decreased by just over one hundred. In terms of representation, their share nevertheless increased marginally to 2.3 percent, thanks in part to a hiring rate of 3.2 percent, which is above the 1991 availability rate.

Despite some progress, Aboriginal people remain over-concentrated in the Administrative Support and Operational categories and make up less than two percent of the Executive, Scientific and Professional, and Technical categories. Present hiring rates into all these categories suggest that this is unlikely to change. Of twenty-two federal departments with more than 1,000 employees, only seven had representation rates at or above the level of availability, and those included Indian Affairs and Health Canada.

Visible Minorities

The presence of visible minorities in the federally-regulated workforce continued to grow in 1995. This trend has been steady since 1987. The most recent improvement of half a percentage point brought visible minorities close to their representation in the Canadian labour force, which stood at nine percent in 1991. A number of reservations must be added, however. It is reasonable to expect that when the 1996 Census results are tabulated a larger gap between representation and availability will reappear. Furthermore, the overall figure masks substantial differences in performance by the various industrial sectors. The banking industry continues to perform well: representation in that sector rose to just under fourteen percent in 1995. In the communications and "other" sectors, the hiring rate for visible minorities was over fourteen percent, enabling both sectors to post gains in the order of one percent and bring their representation figures to 8.3 percent and 7.5 percent respectively. The transportation sector lags woefully behind. Marginal gains in 1995 improved its overall tally to 4.5 percent, but the hiring rate in this sector was still under six percent.

When performance is analyzed by occupational categories, the results for visible minorities are very mixed. They have done well in the professional ranks, raised their representation fivefold in the less skilled occupations, and made important gains in middle management. By contrast, improvements in skilled and technical occupations have been slow, and in senior management they have been almost non-existent in all four industrial sectors. Overall representation at the top level actually fell to under three percent in 1995. The contrast with progress elsewhere is striking, to say the least, and suggests a need for some radical rethinking of the hiring practices that affect the highest levels of decision-making in Canadian enterprises. In 1995, in those

private organizations covered by the Employment Equity Act, income levels for visible minority men and women were, once again, approximately ninety-five percent of the average for each sex.

Despite the growing number of Canadians who belong to visible minority groups, their representation in Canada's Public Service remains extremely low. Between March 1987 and March 1995, it had grown from 2.7 percent to just over four percent. By March 31, 1996 this had improved to 4.5 percent, a level now exactly one half the 1991 availability rate. Any optimism generated by this increase must be tempered by two concerns: the reported hiring rate remains a very low 3.4 percent; and the availability estimate is bound to increase when the 1996 Census data are tallied.

In the Executive category, the picture is even less encouraging. By March 1996, representation at the top had dropped marginally, to 2.3 percent, on the basis of a hiring rate of just under two percent. At the end of the year, the Commission was awaiting an important tribunal decision on the complaint of the National Capital Coalition on Race Relations against Health Canada's executive hiring practices.

Persons with Disabilities

Has a decade of legislated job equity in the federal sphere made any real difference in the job opportunities of people with disabilities? The answer must be an unequivocal no. Despite a labour-force availability of 6.5 percent, the representation of this group has merely inched up from 1.6 percent to 2.7 percent. Even this slight gain is compromised by the fact that some major employers essentially "improved" their performance figures by resurveying their workforces using definitions of disability that were considerably broader than those required by the Act.

None of the major industrial sectors has shown any great ability to overcome this inertia. Representation in the communications sector has, it is true, climbed each year, but it has yet to break the three percent barrier. In the other sectors, the situation has recently been either stagnant ("other") or in decline (banking and transportation). If these results were not depressing enough, the fact that the hiring share for people with disabilities in all sectors was down to 1.3 percent in 1995, from an already low 1.6 percent the year before, offers no glimmer of better things to come. To make matters worse, their share of terminations all but doubled their share of hires. The only "good" news was that, if you were a male with a disability lucky enough to have a job, you earned virtually the same amount as other males. Women with disabilities fared not quite so well, earning roughly ninety-six percent of the average female salary.

In the Public Service, we are unable to report any gains for people with disabilities. Indeed, their share of jobs has slipped back to the low level of March, 1993, when it was just over three percent. While part of this record may be attributable to downsizing, retirement incentives and the fact that disability is somewhat age-related, this cannot account for a hiring rate of only 1.7 percent, which also represents a small decline from the previous year. Those people with disabilities fortunate enough to have found employment in the Public Service were much more likely than other employees to find themselves in the Administrative Support category.

THE TASK AHEAD

As the Commission contemplates its responsibilities under the new Act, it is very much aware of the spottiness and the ambiguities of what has been achieved so far. Some successes are undeniable, especially for women and for members of visible minorities in the private sector. But the failure to make real inroads in the employment levels of Aboriginal people and people with disabilities raises hard questions about the road ahead. Success in employment equity will ultimately be measured by positive and lasting changes in the job representation of the more disadvantaged groups in all occupational areas. That corporate Canada and the Federal Public Service are increasingly in tune with the implications of a diverse workforce and what this means for human resources management is still only a hopeful sign.

At least we know that the right combination of programs and initiatives can produce results. The Bank of Montreal, for one, continues to make progress in bringing in more Aboriginal people, and Canada Post has had similar successes in middle management and its professional categories. Programs like the National Library of Canada's library science training program, or Veterans Affairs' career planning initiative, have helped native Canadians to get the sorts of training that can lead to solid career advancement in the Public Service. The Canadian Broadcasting Corporation, despite its uncertain financial situation, has continued to fund an internship training and accommodation-support program for people with disabilities. And the RCMP has markedly improved its representation of visible minorities.

All this is to the good, but obstacles to progress can be persistent even for those employers committed to change. Many of those who have reached employment equity review agreements with the Commission, as well as employers who have formally resolved complaints based on their Employment Equity reports, continue to have difficulty meeting all the goals they set themselves. But where problems arise they generally work cooperatively with the Commission and the complainants to develop effective responses.

Among the settlements achieved in 1996 were four with individual federal departments (plus a master agreement with the Treasury Board covering an additional fifteen) that resolved complaints filed by the Assembly of Manitoba Chiefs. We are confident that the plans they contain will go far towards ensuring that Aboriginal people take their rightful place in the Federal Public Service. Two other complaint settlements approved by the Commission in 1996 deserve specific mention: one will help women and visible minorities find work as wardens with Parks Canada, and the other will increase visible minorities' opportunities to work as lawyers in the Department of Justice.

Regrettably, we must again report that a small minority of employers continue to believe that a legal challenge to the Commission's jurisdiction in this area best serves their interests. Court challenges by Canadian Airlines, CP Rail, Interlink Freight Systems (formerly C.P. Express), Air Canada and Greyhound have now been under way for four years. It is unfortunate that any employer should still feel it useful to commit resources to questioning complaint proceedings initiated under the Canadian Human Rights Act, but particularly so given Parliament's clear intention that federal employers focus their efforts on achieving employment equity. We hope these organizations will soon join those who also faced complaints but decided to concentrate on resolving them.

PAY EQUITY

Nothing better illustrates the tendency to grade human rights issues according to their financial implications than the relative neglect now accorded the legal requirement that women, like men, be rewarded according to the value of the work they perform. The fact that in 1995 women working full-time in the federal domain earned about seventy-five cents for every dollar earned by men amply demonstrates that the disparities of compensation today are hardly less blatant than they were a decade ago. We would be the first to agree that it is not easy to achieve pay equity for women in these cash-strapped times, but by seeming to relegate the issue to some perpetual back-burner, the Government is only storing up difficulties for the future.

The issue of equal wages was somewhat more in the news this year, although it had a hard time being heard above the clamour for global competitiveness and job security. In Saskatchewan, a coalition pressed the provincial government to legislate on pay equity in the public sector rather than continue to depend on the present voluntary program. In Quebec, the spectacular "Pain et roses" march of thousands of women from Montreal to Quebec City helped to persuade the government of that province to introduce a pay equity

act that applies to both the public and private sectors. And in Ontario, a government-appointed Reviewer of the province's Pay Equity Act took the view that maintaining a regime in which employers must ensure equality of treatment should continue to be a priority.

But if these events kept the subject alive across the country, there has been an odd silence at the federal level, unless one counts occasional media references to the prodigiously lengthy human rights tribunals that are examining substantial pay equity claims in the Federal Public Service and at Canada Post. These continue year after year with no immediate prospect of effective settlement. Moreover, it seems likely that there will be more, not fewer such processes in the future. One such action was initiated in June when, after concluding that all settlement efforts between the complainants and Bell Canada had failed, the Commission referred another major complaint to a human rights tribunal. The ensuing legal challenges by Bell Canada did not augur well for the twenty thousand clerks, sales people and telephone operators involved. The prospect of another decade or so to close the apparent wage gaps within the company would be a grave blow to Canada's pretensions to sexual equality.

Such interminable and costly litigation also does nothing for public confidence in the Canadian Human Rights Act. It certainly does not bear out the Government's boast that its plan for Canada is "firmly anchored in the principle that governing is about people, and that government must be judged by its *effectiveness* in promoting human dignity, justice, fairness and opportunity." By that standard, one might be tempted to conclude that women workers under federal jurisdiction were less than "people." We are continually told by employers that they wish to develop their female employees as valuable resources, placing them, for instance, on the front line of such customer services as employment insurance, cable and telephone products, air travel, health care and so on. Are we also to believe that these and other customer-oriented tasks are to be systematically under-compensated?

IT CAN BE DONE

The Commission does what it can to enable parties to pay equity disputes to find common ground and settle specific differences as promptly as possible. There may be some lessons to be learned in this regard from the half dozen settlements the Commission approved in the course of 1996. As always, the key ingredient was the employer's willingness to deal squarely with wage inequalities and to correct particular biases when they are brought to light. Several women who had performed airline despatch work, for example, received a one-time settlement of approximately ten thousand dollars each in acknowledgement that their skills, efforts, responsibilities and working

conditions merited that amount. Another small group of social workers in the Federal Public Service had their job levels adjusted to bring them in line with those of male colleagues doing comparable work, and in the process a similar amount was added to their base salaries. Two unionized groups also agreed to creative compromises with their companies that will make it possible to close recognized wage gaps through increases to be phased in over a five-year period. As a result, some six hundred female employees can now anticipate full parity with their predominantly male counterparts in the foreseeable future.

ENCOURAGING SIGNS

Here and there, there are signs — from a court or a tribunal, from the Auditor General, and from the readiness of some parties to do the right thing — that sweet reason may still prevail. Nineteen ninety-six brought a number of decisions which should help to clarify how pay equity is to be achieved.

The Federal Court agreed that the Canadian Human Rights Act does indeed cover the wage situation of civil servants in the North West Territories, although the matter is now under appeal. The Federal Court of Appeal, for its part, has upheld a finding that equal wages adjustments may be applicable to periods that predate the filing of complaints (see pp. 90-91). Meanwhile, the human rights tribunal which has been examining the wage equality claims of more than sixty thousand female workers in the Federal Public Service produced a decision about what may reasonably be expected when parties decide to work together to determine the value of work done. If a jointly conducted evaluation does everything reasonable to prevent systemic biases from creeping in, then it does not have to be perfect in order to provide a legitimate basis for assessing whether there is a wage gap. The practical result is that years of work put into a joint evaluation process, by the Treasury Board Secretariat, unions and ourselves, will not be discounted, as the Secretariat had argued it should be. The parties must apply the standards they arrived at jointly in determining the wage adjustments required. We expect that a decision on the extent of the wage gap will be rendered by the tribunal in 1997.

The procedural standards to be met by job evaluation systems were further clarified by a special report to Parliament from the Auditor General. His office reviewed the question whether a major job evaluation initiative by the Federal Government, the so-called Universal Classification Standard, had, among other things, respected the Equal Wages provisions of the Canadian Human Rights Act and the related guidelines. The report concluded that the Standard had not been designed and applied carefully enough to obviate any sex bias. One immediate result has been that the Standard is being adjusted and

retested by the Treasury Board Secretariat in partnership with unions, government departments and other parties. If they are successful in developing a scheme for fairly evaluating the work of public servants, it could well set an example for other employers.

The Commission remains convinced, however, that the best example of all would be a change in the law itself. Section 11 of the Human Rights Act needs to be clarified and strengthened. The forces of inertia are far too strong to rely on what is essentially a broad statement of principle and an unwieldy complaint process to accomplish far-reaching and specific administrative reforms. To expect that those principles can be enforced through individual or group complaints against a small number of employers is tantamount to turning a blind eye to much broader sex-related inequities. What is found to be fair for those companies and unions that *have* resolved complaints should be fair for their competitors, and for fellow workers who find themselves in similar situations. At last report, no such legislative initiative was on the horizon. A first step might be for the Federal Government itself to settle its own pay equity disputes with female employees.

CASE WORK

ASPECTS OF EQUALITY

In any given year the human rights cases that attract the attention of Canada's courts are at best only broadly representative of the issues of the day. They nevertheless provide valuable insights into the evolution of human rights jurisprudence in this country. Some of the key decisions of 1996 spoke to large questions of principle while others provided more technical clarifications. In the course of the year, the Supreme Court of Canada had occasion to deal with both extremes, as well as several issues in between.

In April 1996, in a unanimous ruling, the Supreme Court upheld the ruling of a New Brunswick board of inquiry that a provincial school district had failed to take appropriate action against a teacher who made repeated public attacks against Jewish people. Between 1978 and 1987, Malcolm Ross, a math teacher with the 15th School District was found by a human rights board of inquiry to have made racist and discriminatory statements in published writings and on television. This not only led to his suspension from classroom duties and appointment to a non-teaching position, it also resulted in a warning that he would be fired if he continued to publicize his views. The board's decision was overturned by the New Brunswick courts. The Court of Appeal found that Ross was sincere in his beliefs and that there was no evidence that his out-of-school anti-Semitism had affected either the school or his students. However, David Attis, a Jewish parent, maintained that Ross's continued employment was poisoning the environment in the school district, and the provincial Human Rights Commission decided to submit the Appeal Court decision to the Supreme Court of Canada.

The Supreme Court upheld the board of inquiry's finding that, although there was no evidence that students who engaged in anti-Jewish behaviour were directly influenced by Ross's teachings, it was reasonable to conclude that his off-duty conduct probably influenced their conduct, given the high degree of publicity given to his views. His anti-Semitic pronouncements, even if they were not taught in the classroom, were incompatible with a general duty on educators not to encourage intolerance in schools. The Supreme Court considered teachers to be "inextricably linked to the integrity of the school system" in that they occupy positions of trust and confidence and exert considerable influence over their students by virtue of their position. Where a "poisoned environment" is traceable to the off-duty conduct of a teacher, that is likely to produce a loss of confidence in the teacher and the system as a whole. This was sufficient to support a finding that Ross's continued employment impaired the educational environment generally by creating an environment characterized by a lack of equality and tolerance. The Court also upheld the board of inquiry's conclusion that the School District had a duty to maintain a

positive school environment for everyone served by it, and that it had failed to do so in this case. While the Court also supported Ross's removal to a non-teaching position, it held that a gag order restricting his off-duty conduct when no longer teaching was not justified.

Although there is human rights law in all Canadian jurisdictions to protect us from discrimination based on physical or mental disability, some long-term disability plans provide different benefit levels, or apply additional qualifying conditions, for mentally disabled claimants. One such scheme was challenged in *Gibbs v. Battlefords and District Co-operative Ltd.* In 1987, Betty-Lu Clara Gibbs, an employee of the Co-op, was disabled by a mental disorder and could not continue working. Under her employer's group insurance plan she was entitled to a steady stream of replacement income. However, in 1990, those payments came to an end because the plan also specified that benefits related to a mental or emotional disorder would only be paid for two years unless the beneficiary was confined to a mental institution.

Ms. Gibbs brought a complaint to the Saskatchewan Human Rights Commission alleging discrimination in employment. The ensuing board of inquiry ruled in her favour, but the employer appealed to the Saskatchewan Court of Queen's Bench. When that appeal was dismissed, the Co-op took the matter to the Supreme Court of Canada, arguing that since all employees had access to disability benefits there was no discrimination. In its view, the key issue was whether all employees were entitled to disability benefits, not whether they received the same benefits.

The Supreme Court of Canada was unanimous in finding that an insurance scheme which allows different treatment of persons with physical disabilities and those with mental disabilities is contrary to the Saskatchewan Human Rights Code. Agreeing with the Court of Appeal, Justice Sopinka found it appropriate to compare the benefits available to those with a physical disability to those available to mentally disabled individuals. In essence, the Court concluded that, in this case, the benefits under the plan were limited because Ms. Gibbs' disability was mental rather than physical. The good intentions of an employer in setting up a disability plan were not a defence if the effect of its action was discriminatory.

In May, the Supreme Court released a complex decision involving both sex discrimination and the possibility of "contracting out" of human rights requirements. In *Newfoundland Association of Public Employees (NAPE) v. Newfoundland*, the Court had to decide whether a general clause in a collective agreement could prohibit discrimination without also implicitly including the standard human rights defence that some discrimination may be justified if it relates to a *bona fide occupational qualification* (BFOQ).

Rose Howe worked as a part-time health care attendant for the Green Bay Health Care Centre, a nursing home for the elderly. When a full-time Personal Care Attendant position came open, she applied for the job. The Centre, however, limited the competition to male applicants because the work involved intimate personal care for male residents. It subsequently hired a non-union male applicant from outside the institution. Ms. Howe filed a grievance alleging that this action violated the non-discrimination clause in her collective agreement, which not only provided that there should be no discrimination in hiring by reason of sex but also that union members were to be preferred over non-union candidates.

In its defence, the Centre claimed that it was a legitimate requirement that the attendant be male, given the kind of care involved. It also argued that the collective agreement automatically included a bona fide occupational qualification defence because it was subject to the Newfoundland Human Rights Code and parties could not contract out of human rights law. An arbitration board found that the employer, notwithstanding the non-discrimination provision of the collective agreement, was entitled to rely on the BFOQ rule to justify the need for a male attendant.

In dismissing the union's appeal, the Supreme Court held that human rights legislation "sets a floor beneath which the parties cannot contract out." Parties could only agree to set aside a particular exception or defence in their workplace if the effect would be to increase and further protect employees' human rights. In this case the language of the collective agreement was not sufficient to support a finding that the parties had, in fact, intended to alter the definition of discrimination contained in the Code. The Arbitrator's finding that the collective agreement included the BFOQ defence by virtue of a general clause making it "subject to applicable laws" was upheld by eight of the nine justices of the Supreme Court. The Court concluded that it should not interfere with an arbitrator's interpretation of a collective agreement unless the reading was "patently unreasonable", which was not so in this case. If parties wished to increase or supplement the protections contained in human rights statutes, the language in the collective agreement to that effect must be clear.

A question receiving considerable attention these days is whether the practice of structuring employees' general paid leave provisions around the traditional Christian calendar discriminates against employees whose religious beliefs require them to observe other holy days. The case of *Richmond v. Canada* considered an employer's duty to accommodate such observances. Twenty-seven employees of the Public Service Commission, the Department of National Defence and Revenue Canada filed grievances against the Federal Government,

alleging that its refusal to grant them discretionary leave to observe Rosh Hashana and Yom Kippur constituted discrimination based on religion. The employer had offered the applicants various options to accommodate their religious obligations, among them the opportunity to work extra hours to make up the related time-off without loss of pay and without using accumulated leave credits. The grievors were not satisfied with this arrangement.

A Public Service Staff Relation Board Adjudicator, relying primarily on the decision of the Supreme Court of Canada in *Chambly*, which he read as simply requiring the Government to accommodate the employees without loss of pay, dismissed their grievances. The employees applied to the Federal Court for judicial review of this decision. That Court found the Adjudicator's conclusion to be correct: a reasonable offer had been made by the employer and there was therefore no need to resort to other leave-with-pay provisions to accommodate those affected. In its opinion, to satisfy the duty to accommodate an employer needs only to make a "reasonable offer"; it is not obliged to offer employees the optimum form of accommodation. The employees have filed a Notice of Appeal in the Federal Court of Appeal.

In another decision affecting religious minorities, the Supreme Court held that the Province of Ontario was not legally obliged to fund all religious schools. In a decision supported by seven of the nine justices, the Court held that Ontario's funding of Roman Catholic schools, which is required under the Canadian Constitution, does not impose an equivalent obligation to fund schools established by other religious minorities. Section 93 of the Constitution Act, 1867 was, in its words, the product of "a historical compromise crucial to Confederation." Current Ontario law does not prevent parents from sending their children to the schools of their choice, whether they be public schools, Catholic schools, private religious schools or home schools. Hence, it is not discriminatory. "[T]he cost of sending children to private religious schools is a natural cost of the appellants' religion and does not, therefore, constitute an infringement of their freedom of religion protected by section 2(a) of the Charter."

Madame Justice L'Heureux-Dubé, in dissent, said that while the failure to fund religious schools does not violate the constitutional guarantee of freedom of religion, it does create a distinction between those who, on religious grounds, have access to publicly-funded education and those who do not. This distinction is capable of promoting or perpetuating a view that the latter group, because of their religious beliefs, are "less capable or worthy of recognition or value as human beings, or members of Canadian society equally deserving of concern, respect and consideration." The Ontario funding scheme thus denied their right to equal benefit of the law as set down in section 15 of the

Canadian Charter of Rights and Freedoms. Justice L'Heureux-Dubé also observed that the state's objective of fostering tolerance by discouraging non-secular education does not outweigh the deleterious impact of limiting equality rights.

While the Court as a whole did not find that Ontario was subject to any legal requirement in this matter, it did note that several other provinces provide funding for schools operated by religious minorities. There is thus nothing in law which prevents Ontario from extending public funding to independent religious schools.

RESOLUTION OF COMPLAINTS

The pattern of complaints among the various grounds of discrimination specified in the Canadian Human Right Act may change over the years. Some grounds, such as race, sex and disability are relatively staple sources of complaint, even when the specific characteristics of those complaints reflect the evolving jurisprudence in these areas. Others, like marital or family status complaints, are steady but less frequent. A third group — age, religion or sexual orientation complaints, for instance — tend to come in clusters, as tribunals and courts seek to resolve some outstanding or fundamental issue in the application of human rights law. As one might expect, the complexity of the cases and the evidentiary and procedural standards to be met are other factors that alter with time.

RACE, COLOUR, NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

In March, a human rights tribunal dismissed a complaint based on race and origin against the Department of Health and Welfare. Dr. Shiv Chopra, a scientist of South Asian origin, alleged differential treatment by the Department in denying him promotions to director-level positions. The tribunal found that, although the conduct of departmental management towards all employees had been insensitive and there was no clear approach towards career development, this was not in itself discriminatory, as that term is defined in the Canadian Human Rights Act.

Given the obvious difficulties of establishing or confirming racial discrimination, the Commission can only regret that the tribunal gave virtually no weight to evidence that, during a meeting to review Dr. Chopra's situation, two senior managers made remarks about the alleged effects of cultural differences on the ability to manage, as distinct from the ability to do technical or scientific jobs. We have applied for judicial review of the tribunal decision.

Daljit Dhanjal, a Sikh, was employed in the Engineering Branch of Air Canada from 1963 to 1989. Mr. Dhanjal claimed he was harassed and subjected to racial slurs by his supervisor, who at one point hit him.

Shortly after this latter incident, he was offered an early retirement package. Mr. Dhanjal contended that he was forced to accept this offer because of the atmosphere of discrimination prevailing in the workplace. A human rights tribunal found the complaint to be unsubstantiated: Mr. Dhanjal was not a victim of racial harassment, and the early retirement offer had nothing to do with the complainant's race or religion. In general, the tribunal accepted the respondent's evidence that Mr. Dhanjal was a poor employee, who had trouble getting along with his fellow workers. He rejected the supervision of Mr. Goodman, in particular. In the tribunal's words, "the poor performance reviews received by the complainant [were] due to the fact that Mr. Dhanjal refused to accept the overbearing and authoritarian management style of Mr. Goodman and that he interpreted this management style subjectively as colonialist and racist behaviour toward him, while in fact Mr. Goodman was behaving in the same manner toward all of his subordinates." The tribunal did accept that Goodman had struck Dhanjal, but not his testimony that there was more than one racial slur.

As regards the early retirement package, the tribunal's conclusion was that, although the managers of Air Canada did propose that the complainant accept the package, the company had not forced him to leave. Furthermore, the tribunal interpreted the term 'racial harassment' to mean an abuse of authority which has at its base a racial dimension and the effect of humiliating or offending the person who is the victim. In its opinion, an isolated racial slur, however harsh, does not in itself constitute harassment within the meaning of the Act. The Commission has applied for judicial review of this decision. We believe that, based on the evidence, a *prima facie* case of discrimination was made out.

Recent settlement of two different employment equity complaints should improve job opportunities in the federal domain for Aboriginal and visible minority employees. In the first complaint, Jagjit Gill alleged that the Department of Justice's hiring policies and practices created barriers to the employment of qualified visible minority lawyers. To resolve the complaint the Department agreed to make all reasonable efforts to meet or exceed a recruitment target of five percent for members of visible minorities in lawyer positions. As part of its action plan, the Department also undertook to increase its efforts to recruit visible minority lawyers at every hiring opportunity, whether for student employment or in entry-level or permanent jobs.

The second case involved the Assembly of Manitoba Chiefs and the Treasury Board Secretariat. The Assembly had alleged that the 0.9 percent representation of Aboriginal people among the Secretariat's 720 employees was well below their availability in the labour force. In March, the Commission approved a settlement whereby the Treasury

Board Secretariat agreed to make reasonable efforts to ensure that three percent of all new hires would be Aboriginal people. This also served as a model for a master agreement to settle fifteen similar complaints against other federal departments. In June, the federal departments and agencies concerned agreed to recruitment goals for Aboriginal people that meet or exceed their labour force availability, as determined by the 1991 Census. The Commission will monitor the implementation of both settlements over the next five years.

AGE

In November, the Supreme Court released a decision in *Bell and Cooper v. Canadian Airlines* which has substantial implications for the Commission's power to determine the constitutionality of certain provisions of the Canadian Human Rights Act. David Cooper and Noel Bell, two pilots employed by Canadian Airlines International, were forced to retire at age sixty because of a mandatory retirement policy in their collective agreement. When they complained to the Commission in 1990, their complaint was rejected, primarily in light of a previous Supreme Court ruling that a mandatory retirement program that is well-founded and reasonably justified cannot be invalidated by the Canadian Charter of Rights or the Canadian Human Rights Act. The airline claimed that sixty was the normal age of retirement for pilots, and the Commission's investigation supported that evidence. Bell and Cooper appealed the Commission's decision, but it was upheld by the Federal Court and the Federal Court of Appeal.

A majority of the Supreme Court also dismissed their appeal. It ruled that the Commission does not have the power to consider the constitutional validity of the Canadian Human Rights Act, and thus it has no choice but to apply subsection 15(c) of that Act, which protects mandatory retirement policies, always provided the individual concerned has reached the normal age of retirement. Writing for the majority, Mr. Justice LaForest held that, given the structure of the Commission, its administrative and investigatory roles and its decision-making process, Parliament could not have intended to confer on it the authority to deal with Charter issues. The Commission is not an adjudicative body. Allowing parties to raise constitutional issues would also interfere with the speedy resolution of complaints that is contemplated by the Act. The Court further questioned the Commission's capacity to deal with the types of evidence raised in constitutional challenges and its relative lack of expertise in these matters.

The Chief Justice was even more restrictive. In his view, no administrative tribunal should have authority to apply the Charter. "As a matter of constitutional principle, that power must be reserved to the courts and should not be given over to bodies that are mere creatures

of the legislature, whose members are usually vulnerable to removal with every change of government, and whose decisions in some circumstances are made within the parameters of guidelines established by the executive branch of government."

Justices McLachlin and L'Heureux-Dubé, on the other hand, found that the Charter is a law which "belongs to the people" and that every tribunal charged with the duty of deciding legal issues has the power to decide an issue under the Charter. "Many more citizens have their rights determined by these tribunals than by the courts. If the Charter is to be meaningful to ordinary people, then it must find its expression in the decisions of these tribunals." Madam Justice McLachlin accepted that the Canadian Human Rights Commission claimed only the authority to send a case forward to a tribunal, where the constitutional question could be argued in a full quasi-judicial hearing. She also suggested that the practical consequences of the majority's approach would be more delay in the resolution of human rights complaints that raise constitutional issues. Complainants would be forced to pursue these questions through an action for a declaration in the Federal Court or in provincial superior courts, a process that would add time and expense for all concerned. A hearing of the issue before a human rights tribunal would have the advantage of dealing with the Charter question within a hearing on the merits of the case.

SEX

Jo-Ann Dumont-Ferlatte and Suzanne Gauthier, representing a group of more than one hundred women, filed a complaint with the Commission when the Federal Government refused to recognize vacation and sick leave credits they accumulated during their absence from work on maternity leave. They were denied these credits because of provisions in their collective agreements stipulating that in order to be eligible they must receive at least ten days pay in each calendar month, which was not the case during a maternity leave. Gauthier and Dumont-Ferlatte also filed complaints against their union, the Public Service Alliance of Canada, claiming that it had discriminated against them by negotiating a collective agreement under which they could not accrue sick leave and vacation benefits while on maternity leave.

The tribunal concluded that since pregnancy was not an "illness" maternity leave could not be understood as a form of sick or disability leave. Employees on pregnancy leave should therefore not be compared to employees on sick leave, but to employees taking other forms of unpaid leave. An employee on unpaid leave is not entitled to accumulate annual leave or sick leave credits, or to receive payment of a monthly bilingualism bonus, unless he or she also has at least ten paid work days in that calendar month. The tribunal found that the denial of these benefits did not discriminate against pregnant women because the collective agreement treated pregnancy leave in the same manner

as all other unpaid leaves of absence under the agreement. It also rejected the argument that there is discrimination when a rule of employment affects more individuals of one sex than of the other. The complainants have filed an application for judicial review of this decision.

In a similar case, the Alberta Telephone Company agreed to change a workplace policy after forty-three employees filed complaints with the Commission. They claimed that the company and their union, the International Brotherhood of Electrical Workers, had discriminated against them on the grounds of disability or sex when their entitlement to vacation leave was reduced after they had taken maternity or sick leave. The complaints of two of the employees were scheduled to be heard by a human rights tribunal in 1995. Jeanette Luyten alleged that her vacation entitlements had been reduced because she was away from work for seven months on pregnancy-related leave. Chris Hobden said his vacation time was reduced by ten days because he was away on Worker's Compensation leave following injuries received on the job. Before the tribunal began, however, the company and the union agreed to change the policy and settle both complaints. The company will pay each complainant \$350, and the union will pay them another \$150. The Commission approved settlement of the remaining complaints on the same basis.

MARITAL STATUS

In October, a human rights review tribunal upheld Paul Lagacé's marital status complaint against the Canadian Armed Forces. Mr. Lagacé claimed that he had been excluded from an officer training program and denied a promotion because he was living in a common-law relationship. The review tribunal's decision overturned a previous tribunal ruling that no evidence had been produced to show that Mr. Lagacé had been a victim of discrimination because of his marital status. The review tribunal allowed him, "in the interests of justice", to introduce additional evidence to the effect that the Forces had retaliated against him because he had appealed to the Canadian Human Rights Commission on another occasion and thus been branded "a troublemaker". Mr. Lagacé's previous complaint challenged a CAF policy denying common-law couples access to married quarters and was upheld by a tribunal and the Federal Court of Appeal. The review tribunal found that such a reprisal was tantamount to discrimination on a prohibited ground. "To discourage a member of the Canadian Armed Forces from protecting the human rights that are afforded to him or her under the law of Canada is an odious practice that should not be permitted." Although Mr. Lagacé was not entitled to reinstatement or lost wages or benefits, he was awarded \$3,500 damages.

DISABILITY

In Canadian Civil Liberties Association v. Toronto Dominion Bank, the Federal Court ruled that the Bank's mandatory drug-testing policy was discriminatory, thus reversing an earlier human rights tribunal decision. In January, 1991, the Bank introduced a policy requiring all new and returning employees to be urine-tested for illicit drugs within forty-eight hours of receiving a job offer. The actual tests were conducted by an independent health care clinic at the Bank's expense and were designed to detect the use of cannabis (marijuana and hashish) and cocaine, heroin and its derivatives (including codeine). Employment offers were conditional on the individual's being tested.

The Canadian Civil Liberties Association complained that the Bank's policy deprived people of employment opportunities because of a disability (perceived drug-dependence) in contravention of section 10 of the Canadian Human Rights Act. In 1994, a tribunal ruled that the drug-testing policy did not contravene the Act, since drug-dependent people were not the only ones affected; occasional users were not dependent on drugs, and therefore not disabled, but were subject to the same requirement. The Commission sought a judicial review of that decision and in April Justice Sandra Simpson of the Federal Court held that the tribunal erred in concluding that the policy was not discriminatory. The mere fact that one sub-group of those adversely affected, casual users, was not protected under the Act was not determinative of the discrimination issue. Although the policy in question appeared to be applied in a neutral manner, the Court confirmed that it clearly affected the protected group of drug-dependent persons and therefore constituted "adverse impact" discrimination.

The imposition of a neutral rule which has an adverse effect on a protected group may, however, be excused under the Act if the employer has made efforts to accommodate the employees involved and the employment policy is rationally connected to the performance of the job. In the Court's view, the tribunal had correctly held that by maintaining drug users on the payroll and paying for treatment programs the Bank had satisfied its duty to accommodate drug-dependent employees. It also found that it was not discriminatory for an employer to dismiss a drug-dependent employee who refused to accept treatment or who did not succeed in rehabilitation and persisted in the use of drugs. However, it was her conclusion that the tribunal had failed to decide, "in clear and unmistakable terms", whether there was a connection between the Bank's policy and overall job performance. This case has now been referred back to tribunal to determine whether such a rational connection can be established.

In Fortin v. C.P. Rail, the Federal Court ruled that a company's obligation to accommodate an alcoholic employee may be quite far-reaching and is not obviated by that employee's misconduct. Louis Fortin, a thirty-year employee of CP Rail, was caught taking office funds, making unauthorized use of company expenses, and misappropriating company money for his own use. The Canadian Human Rights Commission rejected his complaint of unfair dismissal based on his disability. The complainant successfully appealed this decision in the Federal Court. Notwithstanding the fact that Mr. Fortin had clearly committed acts which might constitute grounds for dismissal, Justice James Jerome found the medical evidence indicated that the employee's conduct was recognizable as the behaviour of an alcoholic. He noted that the acts which eventually led to his dismissal were caused by drinking. The company had been aware for some time that Fortin had an alcohol problem and had recommended that he seek treatment. That he refused was further proof that he was suffering from the disease of alcoholism. The Court held that, when the Commission dismissed Mr. Fortin's complaint, it did not "decide any of the delicate, sensitive issues which are supposed to be their primary responsibility." It directed that the case be returned to the Commission for reconsideration. CP Rail has filed a notice of appeal in the Federal Court of Appeal.

In John S. Mills v. VIA Rail Inc., the complainant had injured his back while working as a chef on a VIA train. When, after two months of physiotherapy, his doctor said he was fit to return to work, his employer offered him a disability pension instead. In its view, Mr. Mills was "totally disabled" owing to a low-back condition and could not resume work. A human rights tribunal found that VIA's assessment was not based on any proper workplace evaluation. In doing so it relied upon the ruling in Thwaites which obliges an employer to obtain the most up-to-date scientific or medical information with respect to the employee's disability, on whether it is total or partial and, if partial, to consider what alterations to the workplace might reasonably be undertaken. VIA had relied heavily on the opinion of a doctor who conducted a "paper review" of the case and who had not actually examined Mr. Mills. The employer had also not done any on-the-job assessment of Mr. Mills' ability to carry out his duties in spite of his low-back condition. Nor had it considered what alteration of duties or what workplace adjustments might be undertaken to accommodate the employee.

In the tribunal's view, the duties of chef did not require heavy lifting and the employer could have returned Mr. Mills to his position without requiring him to perform duties that might affect his condition. An offer of occasional stand-by work in the telephone sales office did not constitute reasonable accommodation since it would have caused Mr. Mills additional hardship: there was no guarantee he would not be

laid off, despite his more than twenty years of seniority, and it would have cost him more to attend the on-call job than he would have received in income. The tribunal therefore ordered VIA to rehire Mr. Mills as a chef and to pay him lost wages and benefits from October, 1991, the date on which his family physician and another independent expert retained by the Commission declared him fit to return to work. Other remedies included restored seniority, expenses, costs and interest, and an award for hurt feelings in the amount of \$2,000.

The settlement of two human rights complaints has helped spur Canada's largest bank to make its services more accessible to visually impaired and functionally illiterate people across Canada. Chris and Marie Stark, who are blind, discovered that they could have been paying down their mortgage faster by making weekly rather than monthly payments. However, this information, which was contained in brochures available at any branch of the Royal Bank, was not accessible to them. As a result of the Starks' complaint, the Bank announced a policy to improve service to people with visual impairments. It has made eighteen of its most popular publications available in braille, large print, audio cassette and computer disk. The Bank will also study a new type of voice-activated automated banking machine in a pilot project to take place in London, Ontario.

SEXUAL ORIENTATION

In a June decision in *Moore and Akerstrom v. Treasury Board*, a human rights tribunal ruled that the Federal Government must extend employee medical and dental benefits to cover same-sex partners. Stanley Moore, a Foreign Service Officer, claimed that when he was posted abroad in 1991 he was denied spousal relocation benefits for his partner, as well as marital housing and other health and dental benefits. Dale Akerstrom, an employee of the Department of Immigration, had also been denied family health benefits for his same-sex partner. While this case was being heard, the Treasury Board agreed to extend benefits such as bereavement leave to same-sex couples, but this did not meet the complainant's claim for full equality of treatment.

The tribunal's decision adds to the Treasury Board's concession and covers all health benefits. Relying on the reasoning of the Supreme Court in *Egan*, the tribunal concluded that the denial of employment benefits to same-sex couples offends both the Charter of Rights and Freedoms and the Canadian Human Rights Act, since it clearly discriminates on the basis of sexual orientation. It rejected the employer's argument that it should follow the approach of the majority in *Egan* and find that the discrimination was justified. In the tribunal's view, it was important to distinguish the role of the Federal Government as an employer from its more general role as a developer of social policy initiatives. In the present case, the Board was acting as

employer and section 1 of the Charter, which allows a discriminatory practice where there are reasonable overriding social concerns, did not apply. The tribunal also made it clear that nothing in its ruling afforded special rights to gays or lesbians: "we are dealing only with the equality of opportunity to live one's life free from discrimination." The benefits in question are earned employment benefits designed to "attract and keep employees . . . not discretionary social benefits". Testimony offered before the tribunal suggested that the cost of extending health benefits to the partners of gay and lesbian employees would not be great. A Director of the Treasury Board's Benefit Plans group estimated that it would cost between \$1.2 and \$2.4 million for the relevant health benefits and \$650,000 and \$1.3 million for dental benefits, about one-half of one percent of the total cost of these plans.

The Treasury Board and the Department of Foreign Affairs were ordered to pay Mr. Moore \$5,000 in damages, the costs incurred in pursuing the complaint and an amount equivalent to the benefits he would have received for relocation and other expenses for his partner. Mr. Akerstrom was awarded \$500 for mental distress and a sum for costs involved in obtaining alternative services. The tribunal also ordered the Federal Government to "cease and desist" from applying the discriminatory definition of 'spouse' that is currently contained in its directives, collective agreements and administrative policies. It was further required to prepare an inventory of all legislation, regulations and directives that discriminate against same-sex couples in the provision of employment-related benefits, and to present a proposal within sixty days for eliminating these discriminatory provisions. Legislation relating to pensions might be excluded for the moment. The Federal Government announced that it would respect the tribunal's award and provide dental and medical benefits to the same-sex partners of employees. It has, however, decided to challenge that part of the ruling which orders it to review and make proposals to eliminate from all federal laws, policies and directives any provisions that may discriminate against gays and lesbians.

The Commission has asked the Federal Court to review a tribunal ruling on a complaint by Niels Laessoe, whose employer, Air Canada, refused to grant pension, dental and employment benefits to his same-sex partner. The complaint was filed in 1993 and alleged that the company discriminated against Mr. Laessoe on the basis of marital status, family status and sexual orientation. At a pre-hearing conference, Air Canada announced that it would change its policy and grant a number of benefits to same-sex partners, including health coverage, life insurance, and dental and travel benefits. However, because Mr. Laessoe was particularly anxious to obtain pension benefits for his partner, the tribunal went ahead.

In September, the tribunal dismissed the complaint on the basis that sexual orientation was not a ground of discrimination under the Act at the time of the complaint. It also rejected the Commission's argument that 'sexual orientation' had been read into the Act since August, 1992, by the Ontario Court of Appeal decision in *Haig*. In the tribunal's judgement, Air Canada should not be held to a higher standard than the federal government as regards extending pension and retirement benefits to same-sex partners. "It is the failure of the federal government to take swift action to amend the Income Tax Act and the Pension Benefits Standards Act that has resulted in the inability of the respondent to provide equal benefits to its gay and lesbian employees . . . we urge the federal government to act swiftly to amend the legislation that prevents employers such as Air Canada from extending pension benefits to same-sex spouses."

This decision was also significant in imposing an obligation on the Commission to establish the precise cost of extending a benefit plan to employees' same-sex partners, although it was conceded that such a calculation would only be relevant to a "prohibitive cost" defence by the employer. The Commission has applied for judicial review of this ruling.

On a more positive note, the Commission approved the settlement of nine sexual orientation complaints against the Treasury Board. In November 1995, the Board changed its policy to give the same-sex partners of employees access to some benefits formerly restricted to partners of the opposite sex. The changes covered bereavement leave, family-related responsibilities and relocation leave, and foreign-service, isolated post and relocation directives. The Commission concluded that this initiative had dealt with all the substantive issues raised in the original complaints.

HATE MESSAGES

Section 13 of the Canadian Human Rights Act prohibits the transmission by any telecommunication means of messages that are "likely to expose a person to hatred or contempt", based on a prohibited ground of discrimination. In January, the Federal Court of Appeal dealt with two cases concerning Tony McAleer and the Canadian Liberty Net. Both had their roots in a series of complaints alleging that the Liberty Net had been playing messages on its telephone hotline that violated the Act. After investigating, the Commission requested that a human rights tribunal inquire into these complaints. In the meantime, we asked the Federal Court for an interim injunction prohibiting the playing of those messages pending a tribunal decision. This was granted, but the Liberty Net continued to transmit the same messages by directing callers to a phone number it had established in the United States. At a show cause hearing, the Federal Court found the respondents in contempt of court and sentenced McAleer to jail.

The respondents appealed the original injunction order and this conviction to the Court of Appeal. Their main argument was that the Federal Court had no authority under either the Federal Court Act or the Canadian Human Rights Act to issue an interim injunction before a human rights tribunal had made a finding. The Court of Appeal agreed and found that the Act created no right, in the Commission or anyone else, to obtain a prior restraint on any communication before its legality has been determined. The appellants also argued that they could not be held in contempt of an order which was subsequently found to be invalid. However, the Court held that an order of the court must be complied with even while it is being challenged.

The Commission has been granted leave to appeal to the Supreme Court on the issue of the injunction. By overturning the Federal Court's authority to grant an interim injunction, the Court of Appeal has limited our ability to attack the on-going harm created by hate lines pending a ruling from the tribunal. The respondents have also obtained leave to appeal the decision upholding McAleer's conviction.

Another complaint against Tony McAleer and the Liberty Net was brought by John Payzant. It was his contention that the group's hotline promoted hatred and contempt against gays and lesbians. In February, the Federal Court upheld a tribunal decision that the Liberty Net's messages were likely to expose homosexuals to hatred or contempt. Section 13 of the Canadian Human Rights Act was held to be a reasonable limit upon freedom of expression. The Court also rejected the appellants' argument that 'sexual orientation' covers all forms of aberrant sexual activity such as incest, pedophilia and bestiality and its inclusion within the forbidden grounds of discrimination would therefore be tantamount to legally protecting these acts.

In a recent decision by the Federal Court, the Commission's application for a contempt of court order against June French, Wolfgang Droege and the Heritage Front was dismissed. In March 1994, Wolfgang Droege and the Front agreed to a consent order to cease and desist from playing messages which were likely to expose persons to hatred or contempt or which were substantially similar in form or content to two messages which were the subject of complaints by the Native Canadian Centre.

In April 1995, based on a message played on the Heritage Hotline in February that year, the Commission applied to the Federal Court for an order holding the respondents in contempt of court. June French, the author and reader of the message, denied she had knowledge of the consent order or that she was a member of the Heritage Front, but the Court found that she did have knowledge, was acting in concert with the Heritage Front, and was therefore subject to the consent order.

The Court also found that the original transcript of the message used by the Commission in the show cause application was inaccurate. It nevertheless accepted the Commission's evidence that the error was an innocent one and that it had no intention of misleading the Court. In the end, the Court found that the February 1995 message was not similar in form or content to the messages covered in the consent order. Nor was it satisfied beyond a reasonable doubt that the new message was likely to promote hatred or contempt of the Jewish community.

As noted in an earlier chapter, the Commission has asked that a human rights tribunal be appointed to look into two complaints against Ernst Zundel's Internet web site. The Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations and Sabina Citron allege that the material found there could expose Jews to hatred and contempt on the basis of their race, religion and ethnic origin. This is the first time that a tribunal will consider complaints involving messages on the Internet.

REMEDIES

Last year we reported that the Commission had decided to appeal a Federal Court decision in *Public Service Alliance of Canada and C.H.R.C. v. The Staff of the Non-Public Funds*. In June, the Federal Court of Appeal overturned the lower court decision and ruled in our favour. This case stems from a complaint that members of a predominantly female group had been paid less than members of two predominantly male groups for work of equal value. Before the hearing, the parties agreed to a consent order admitting that a discriminatory wage gap existed and providing for the payment of ongoing wage adjustments to the female employees. The only outstanding issue was whether those adjustments should be paid retroactively from one year before the complaint was filed.

It is Commission policy in pay equity complaints to claim lost wages for one year before the date of the complaint. The tribunal and the lower court had held that there was not sufficient evidence to backdate the award in this way. The Federal Court of Appeal, however, recognized that an understanding of the ongoing and historical nature of systemic discrimination was critical to an appreciation of how remedies should operate in the context of pay equity. It found that the tribunal had taken "an absurdly minimalist approach" to its remedial powers and had failed to give a purposive interpretation to the remedial provisions of the Canadian Human Rights Act. The Court made it clear that proof of systemic discrimination creates a presumption that wage discrimination exists and is ongoing. This shifts the burden of proof to the employer to present evidence on changes in the relative value of the work performed. The Commission need not produce evidence concerning job values immediately before the date of the complaint

or conduct ongoing pay equity reviews. The Court considered the Commission's practice of claiming a remedy from one year prior to the date of filing reasonable "in ordinary circumstances".

Late in 1995, a human rights tribunal ruled that Health Canada had discriminated against Dr. Narendra Nath Joshi and Dr. Satish Chander on religious and racial grounds when it did not hire them as Drug Evaluators. It found that both were qualified for the jobs concerned but that the Department had continued to look for applicants with the same qualifications after their rejection. The question of an appropriate remedy was dealt with in a subsequent hearing and announced in April this year. The tribunal ordered that Dr. Joshi be appointed to an indeterminate position as a Biologist Level 4 at the first reasonable opportunity, and that he be compensated for lost wages in the amount of \$63,588.44 plus interest, as well as \$5,000 in damages. The tribunal also ordered Health Canada to promote Dr. Chander to a higher position, pay him \$40,601.25 plus interest for lost income, and \$1,000 in damages.

AND PROCEDURAL **QUESTIONS**

JURISDICTIONAL In January, a human rights tribunal established for the first time that the Commission may accept complaints where the alleged discriminatory practice affects a type of business. David Bader complained that Health Canada was discriminating against non-Chinese merchants who sold Chinese herbal products. At the time, Mr. Bader, a wholesaler of health food and herbal products, was Director, President and one of two shareholders in Don Bosco Agencies Ltd. He claimed his company was not allowed to make "unsubstantiated" claims about the effects of herbal products, while Chinese merchants were not similarly restricted.

> The technical issue was whether the individual complainant was entitled to relief under the Canadian Human Rights Act if the direct impact of any discriminatory practice that might be discovered was on his corporation rather than on him personally. While confirming that a tribunal has no jurisdiction over a complaint filed by or on behalf of a company, the tribunal nevertheless held that it did have jurisdiction by reason of a "sufficiently direct and immediate impact" of the alleged practices on that person as a shareholder, officer and employee of the affected company. In its view, the factors to be considered were: the proximity of the relationship between the complainant and the entity directly affected; the degree of financial or emotional dependency of the complainant; and the extent of opportunities lost by reason of the discriminatory practices.

By applying this test, the tribunal found that, notwithstanding a lack of evidence that the complainant had been deprived of significant commercial or other opportunities, he had established that the alleged discriminatory practices against Don Bosco Agencies Ltd. had a sufficiently direct and immediate personal impact. The complaint was nevertheless dismissed because Health Canada had established a *bona fide* justification for its Food and Drug Act enforcement policies.

In Yarrow v. Treasury Board (Agriculture Canada) the Public Service Staff Relations Board established that it has jurisdiction over collective agreement grievances even when they involve human rights issues. Stephen Yarrow had grieved the refusal of his employer to grant him bereavement leave when his same-sex partner died. After contacting a lawyer, he approached the Commission to discuss filing a complaint under the Human Rights Act. He was advised to seek redress through his union's collective agreement. Mr. Yarrow, with the assistance of his union, the Professional Institute of the Public Service of Canada, then filed a grievance under the Public Service Staff Relations Act and the terms of the collective agreement. The Board allowed his grievance and rejected the jurisdictional objections of the employer, Treasury Board.

The PSSRB held that the substance of the grievance involved an interpretation of the collective agreement rather than a human rights issue and that the Human Rights Commission process did not provide a reasonable alternative mechanism for Mr. Yarrow. The human rights process was created to protect the public interest and did not provide a comparable remedy for a dispute arising specifically from the collective agreement. The Board concluded that, in interpreting the collective agreement, it had the jurisdiction to follow and apply the "law of the land", which includes the Canadian Human Rights Act.

MAKING IT WORK

As we have said before, human rights only hold meaning if those that have them are fully able to exercise them. To make that possible, the means whereby those rights are protected and promoted must, like everything else, move with the times. For the Canadian Human Rights Commission, 1996 was in many ways a year of transition. There were important changes to the legislative framework, both to the Human Rights Act itself and in the area of employment equity. There were also far-reaching recommendations from a major Royal Commission; some implications of the new information technologies to be taken account of; and, at the end of the year, a changing of the guard, as Maxwell Yalden took his leave after more than nine years as Chief Commissioner. Above all, the Commission faced the continuing challenge of meeting new levels of public expectation within an overall climate of economic belt-tightening and with fewer resources of its own.

If one had to sum up the Commission's task in a phrase, it is to make a positive difference in Canadians' ability to live and work together on an equal footing. What this means in practice is that we must supplement the core activity of investigating and resolving complaints of discrimination with other, more promotional efforts whereby individuals and organizations can achieve more effective equality of opportunity. By its nature, the pursuit of equality must be a joint undertaking.

A major part of our role is to keep Canadians informed about what is happening in the field of human rights, both specifically and generally. In addition to putting out various publications, we respond to tens of thousands of public enquiries, foster regular contacts with both print and broadcast journalists and answer hundreds of media requests. Commissioners and senior staff continue to meet with community and advocacy groups, business and labour organizations, political figures and senior government officials to discuss the issues of the day, explain the work of the Commission and pursue joint initiatives. In December, the Commission established a new Human Rights Promotion Branch. Bringing together headquarters Communications staff and the staff of the regional offices, the new structure is designed to better integrate the work of those offices with the Commission's overall promotion program.

MORE WITH LESS

Once again, the Commission had to adapt to an environment of reduced resources and increased demands. A more than twenty percent budget reduction, which is being phased in between 1993 and 1997, places a premium on inventing more effective ways of doing business.

The restructuring of our regional offices and the centralizing of complaints investigations at headquarters, both begun in 1994, continued this year and are proving their worth. Regional offices have been substantially reduced in size and now have public information and promotional activities as their primary focus. They are still the first point of contact for many of those who believe they have grounds for a complaint, but the main responsibility for taking and investigating complaints rests with the Anti-Discrimination Programs Branch. That Branch has also taken on responsibility for the investigation of pay equity complaints, which had been dealt with separately in the past.

Some of the structural changes begun in 1995 temporarily affected our ability to deal with complaints as quickly as we would have liked, but in 1996, when headquarters units had been brought up to strength, a majority of complaint reports brought before the Commission had been completed within nine months of the filing date.

WHERE THE ACTION IS

The Human Rights Act affects Canadians in every part of the country, and it is important that the equality of treatment and opportunity that it seeks to achieve be the same for Canadians wherever they may be. Difficult though it is for the Commission to make its presence felt throughout the land, there is nonetheless a duty to make everyone aware of what is going on and of the part that human rights protection plays in their daily lives. With this in mind, Commissioners and staff worked hard to carry these messages across the country throughout the year. From Newfoundland to British Columbia, from the southern borders to the far north, we visited communities to talk about the work that is being done on their behalf and to encourage them to play a part. These meetings also gave us an opportunity to hear from a wide range of people about their specific concerns. The following examples provide an overview of the range and scope of these activities.

- To mark March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, the Commission hosted a round-table meeting at its Quebec Regional Office. Representatives from twelve non-governmental organizations discussed ways to combat racial discrimination and what the Commission could do to help.
- That same month, Commissioner Mary Mac Lennan spoke in Toronto about accommodating diversity and the importance of women's rights at an event co-sponsored by the Commission and the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants.
- Also in March, the Secretary General, John Hucker, took part in a panel discussion at Dalhousie University in Halifax on "Discrimination and the Law."

- In April, regional and headquarters staff were involved in the Aboriginal Youth Career Fair in Winnipeg. The Commission's information booth was visited by more than a thousand people.
- Also in April, the Ontario Regional Director was a guest speaker at a forum on hate propaganda hosted by the Toronto Housing Authority.
- In May, Commissioner Sigmund Reiser was invited to a
 community race relations exhibit at Ajax High School in
 Ontario. The event, called "Peace and Harmony", dealt with
 how communities with people of diverse backgrounds could
 live and work together.
- In June, the Western Regional Director joined the Vancouver Friendship Centre to celebrate Aboriginal Awareness Day.
- Throughout the first half of the year, the Quebec Regional
 Office worked closely with the Public Service Commission
 to study how well people with disabilities are being integrated
 in the workplace.
- Between June and November, Commission staff met with public and private-sector employers, labour organizations and community groups across the country to discuss the implementation of the new Employment Equity Act. More than thirty separate meetings were held, involving some fifty different organizations.
- In August, the Atlantic Regional Director gave a talk on "Valuing Diversity Education" at a symposium in Charlottetown, Prince Edward Island.
- The same month, the Secretary General and the Western Regional Director held meetings with the Immigrant and Visible Minority Women of British Columbia, with MOSAIC, a multicultural organization, and with the British Columbia Paraplegic Association.
- During the week of December 10, the Commission took part in a
 wide range of activities to celebrate International Human Rights
 Day. These included: an event dealing with human rights and
 poverty co-sponsored by the Nova Scotia Human Rights
 Commission; a public forum on human rights in St. John's,
 Newfoundland; events in Montreal organized by the Quebec
 Human Rights Commission and the Center for Research-Action
 on Race Relations; celebrations in Mississauga and Kingston,
 Ontario, featuring presentations by Commissioner Sigmund

Reiser and Secretary General John Hucker; a human rights conference and awards dinner sponsored by community groups in Winnipeg; celebrations in Calgary and Edmonton, involving Commissioner Robinson Koilpillai; a conference on "Unity and Diversity" in Fort Smith, Northwest Territories; and an awards ceremony and reception in Vancouver. In Ottawa, the Commission set up a human rights display at the Macdonald-Cartier International Airport.

Throughout the year, the Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner travelled widely to speak at conferences, conduct interviews with the media and meet with community organizations. In October and November, Mr. Yalden travelled across Canada, visiting Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. In September, the Deputy Chief Commissioner spoke on "The State of Native Rights in Canada" at the first national Employment Equity conference sponsored by the Assembly of Manitoba Chiefs in Winnipeg. In November, Mme Falardeau-Ramsay was the keynote speaker at a public forum on disability issues in Kingston, Ontario. And in December, she delivered the Second Annual Chanukah Freedom Lecture at Temple Israel in Ottawa.

A WORLD OF DIFFERENCE

In recent years the Commission has forged close ties with a number of national human rights institutions in other parts of the world. A growing international interest in developing and strengthening these institutions seems to reflect a recognition that the realization of human rights principles will vary from country to country and is best tailored by those who know the local priorities. As more and more countries adopt domestic human rights legislation, or enshrine human rights protection in their constitution, the need to develop specific mechanisms for putting those principles into practice sooner or later becomes apparent. Many countries engaged in this process look to Canada for assistance.

In February, the Commission, together with the Ontario Human Rights Commission, the Canadian Human Rights Foundation and the University of Ottawa Human Rights Research and Education Centre, co-sponsored a seminar on human rights education with the National Human Rights Commission of India. After further discussions with the Indian Commission, we then developed a proposal to expand the relationship between the two institutions to include staff exchanges, specialized training programs and similar initiatives.

The Commission also began work this year on a major cooperative project with Komnas Ham, the Indonesian National Commission on Human Rights. This involves developing a system for tracking

complaints, establishing human rights documentation centres at Komnas Ham and in two Indonesian universities, and providing various educational materials. In July, a Komnas Ham staff member spent a week at the Commission to learn about complaints investigation, communications programs and other aspects of our work.

Both the Indian and Indonesian initiatives grew out of agreements signed in 1995. This year, we signed a similar agreement with the National Commission on Human Rights and Freedoms in Cameroon. The Canadian Commission helped its Cameroon counterpart to organize the First African Conference of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, held in Yaoundé in February. The Deputy Chief Commissioner headed our delegation to the conference, which also brought together representatives of ten African institutions and observers from Rwanda and Burundi.

In November, the Chief Commissioner visited Mexico to follow-up a similar agreement with the National Human Rights Commission in that country. Officials of the two commissions discussed various avenues for future cooperation, including staff internships, computerized complaint management, and documentation. They also discussed the possibility of future bilateral forums and ways of involving other human rights institutions in the region in cooperative activities. En route to Mexico, the Chief Commissioner visited Cuba at the invitation of that country's Foreign Minister. With Cuban officials he discussed approaches to protecting and promoting equality rights, as well as opportunities for future cooperation.

In September, Mr. Yalden's contribution to human rights was recognized internationally when he was elected by the United Nations General Assembly to the UN's Human Rights Committee. The eighteen-member committee is a body of international experts which reviews the reports of parties to the UN Covenant on Civil and Political Rights. It also receives complaints of human rights violations from individuals.

Throughout the year the Commission was able to share its expertise with practitioners in other countries. In March, the Deputy Chief Commissioner took part in a Department of Justice delegation to South Africa to assist that country in reforming its justice system. Mme Falardeau-Ramsay was also a guest speaker at the International Bar Association conference in Berlin, where she spoke about the Canadian approach to combatting sexual harassment and hate propaganda. In September, Secretary General John Hucker represented the Commission in Tashkent, Uzbekistan at a seminar on National Human Rights Institutions sponsored by the Organization for Security and Cooperation in Europe.

We also received visitors from around the world: representatives of governments, national institutions and NGOs wanting to learn more about our human rights system. In September, a five-member delegation from the State Nationalities Affairs Commission in China came to Canada to study issues relating to ethnic minorities. Other visitors to the Commission included the Irish Minister of Equality and Law Reform and New Zealand's Race Relations Conciliator. We also organized internships for a member of the Human Rights Commission in Bénin and a representative of the Czech Helsinki Committee. While visiting the CHRC, they were given practical training in complaints handling and other aspects of our work.

WAYS AND MEANS

In our efforts to inform Canadians about their rights, we used a variety of media, some old, some new: television, radio, print, and now the Internet. In April, we launched a new, thirty-second television public service announcement dealing with discrimination against older workers. This centres on an employer's misguidedly rejecting a fully qualified job candidate because he happens to be over fifty. It was aired more than twelve thousand times by national networks and local stations. We also inaugurated a new radio campaign with a series of announcements focusing on discrimination against people with disabilities. And at the end of the year, we released a second television public service announcement on the theme "Diversity Works!"

The Commission's magazine, *Human Rights Forum*, continues to promote discussion on issues of the day. In the spring, it took an in-depth look at "The Facts and Faces Behind Disability Rights", covering issues like workplace accommodation, how technology can benefit people with physical limitations, and what people with disabilities themselves can do to surmount employment barriers. In the fall, the "Bringing Beijing Home" issue tackled women's equality, based on resolutions that came out of the Fourth World Conference on Women held in China last year.

In March, the Commission released the latest in an ongoing series of surveys dealing with accessibility for disabled people. It examined how well federal government departments are meeting the special needs of workers with disabilities — whether it be by providing wheelchair ramps or by opening up job opportunities.

A publication does not have to be large or complicated to attract public attention. In 1996, the Commission produced a series of three bookmarks relating to "special days" in the calendar of human rights. The International Women's Day bookmark deals with the history of March 8 as a global celebration of women's equality, while a bookmark commemorating the International Day for the Elimination of Racial

Discrimination, March 21, makes use of our popular poster theme "Equality: we all have a hand in it". The December 10 bookmark highlights the Universal Declaration of Human Rights axiom that "All human beings are born free and equal in dignity and rights". These bookmarks were distributed at public events and throughout the Federal Public Service. The International Women's Day bookmark has also been developed into a popular poster.

The past year witnessed an increase in our use of the Internet. In 1995, we officially joined other federal departments and agencies on the information highway. In its first full year of operation, our web site received over 5,000 visits. People in all corners of the country were able to read our publications and tap into our radio public service announcements. The proliferation of computer assistive devices for people with disabilities has also meant that many blind or visually impaired Canadians with access to the Internet can now read Commission material without having to request more traditional alternate formats. The Commission also participated in SchoolNet, an Industry Canada project that relays educational material to more than a thousand schools across the country and to dozens of First Nations communities.

Whether we are talking about new legislation and programs, our growing international role or the media we use to get our message across, the Commission is keeping pace with the times. This is as it should be in a world where change is increasingly rapid and where demands for more effective public institutions and greater respect for equality rights are on the rise.

COMMISSION STRUCTURE

The Office of the Secretary General oversees staff at headquarters and in the Regional Offices and provides support to the Commission.

The *Executive Secretariat* provides administrative services to the executive offices, including coordinating Commission meetings, managing executive correspondence, and preparing briefing materials. It is also responsible for access to information and privacy.

The *Legal Services Branch* provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before tribunals, review tribunals and the courts.

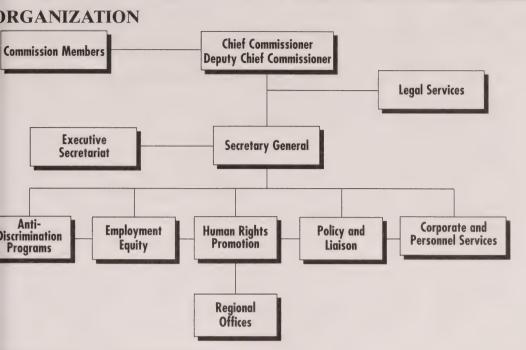
The *Anti-Discrimination Programs Branch* is responsible for the investigation and conciliation of complaints, including pay equity complaints. The Branch also provides a quality assurance function for cases presented to the Commission.

The *Employment Equity Branch* is responsible for monitoring employers' compliance with the Employment Equity Act by means of employment equity audits.

The *Policy and Liaison Branch* monitors human rights issues of interest to the Commission, conducts research on policy issues and coordinates international liaison activities.

The *Human Rights Promotion Branch*, which includes six regional offices, fosters public understanding of the Canadian Human Rights Act and human rights issues through information programs, the media, and community activities.

The *Corporate and Personnel Services Branch* provides support services in assets and facilities management, finance, telecommunications, informatics, security, information management and library services. It is also responsible for strategic planning and human resources management.



FINANCIAL STATEMENT

Statement of expenditures, by branch, for the period of January 1, 1996 to December 31, 1996*

Branch

Chief and Deputy Chief Commissionners	\$ 683,803		
Part-Time Commissioners	143,142		
Legal Services	1,402,761		
Secretary General	224,620		
Executive Secretariat	276,642		
Regional Offices	1,714,612		
Anti-Discrimination Programs	3,010,114		
Corporate Services	2,314,687 2,091,029		
Employment and Pay Equity			
Communications	1,093,040		
Personnel Services	561,643		
Policy and Planning	394,825		
SUB-TOTAL	13,910,918		
Tribunals	2,367,801		
TOTAL	\$16,278,719		

^{*} This statement is based on the Commission's structure up to the beginning of December, 1996. The new organizational structure is described on the preceding page.

101

TABLES

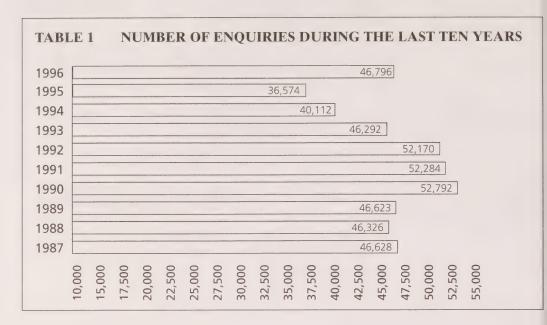


TABLE 2 NUMBER OF COMPLAINTS RECEIVED, BY REGION, 1993 TO 1996

		1993	1994	1995	1996
Atlantic		165	143	189	169
Quebec		270	183	155	179
Ontario		381	537	399	499
Manitoba/Saskatchewan		82	145	60	82
Alberta & NWT		142	178	59	98
British Columbia/Yukon		174	186	148	248
Change of the Annual An	TOTAL	1,214	1,372	1,010	1,275

This table includes early resolutions and referrals, and reflects the origin of the complaint.

TABLE 3 DISTRIBUTION OF COMPLAINTS, BY GROUND OF DISCRIMINATION, 1993 TO 1996

GROUND		19	93	19	94	19	95	19	96
GROOND		#	%	#	%	#	%	#	%
Sex		304	25	373	27	299	30	271	21
Race/Colour				139	10	106	11	151	12
Disability		362	30	420	31	308	30	459	36
Family/Marital Status		109	9	82	6	52	5	110	9
Age		143	12	154	11	70	7	90	7
National/Ethnic Origin		101	8	99	7	96	10	99	8
Religion		22	2	37	3	23	2	15	1
Pardon		2	0	4	0	3	0	2	0
Sexual Orientation		100	8	64	5	53	5	78	6
	TOTAL	1,214	100	1,372	100	1,010	100	1,275	100

TABLE 4 DISPOSITION OF COMPLAINTS, 1993 TO 1996

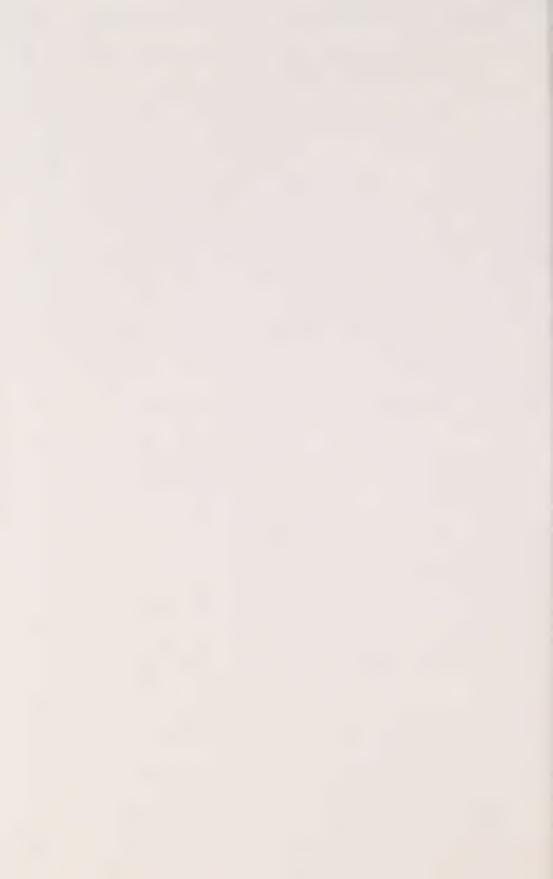
		1993	1994	1995	1996
Sent to tribunal		40	48	54	9
Sent to conciliation		189	164	118	110
Settled ¹		126	149	142	268
Dismissed		293	273	277	245
Not dealt with ²		50	26	18	18
No further proceedings ³		464	397	430	198
To deal with ⁴		35	40	14	54
Stood down		159	141	265	122
Early Resolution		173	144	96	57
Referrals to alternate mechanisms		265	488	410	327
TO	TAL	1,794	1,870	1,824	1,408

Refers to those cases settled through conciliation or during investigation.

² Refers to those cases where the Commission decided not to investigate the complaint because it was out of time or, technically, without purpose.

Refers to those cases where the Commission decided not to pursue the complaint because it was withdrawn, the matter was resolved or a tribunal was not warranted.

Refers to those cases where the Commission exercises its discretion to require a full investigation.



DE DISCRIMINATION, DE 1993 À 1996 TABLEAU 3 VENTILATION DES PLAINTES PAR MOTIF

100	1 275	100	0101	100	1372	100	1 214	JATOT	
9	87	S	23	2	7 9	8	100		Orientation sexuelle
0	7	0	3	0	b	0	7		État de personne graciée
l	SL	7	23	3	75	7	77		noigiləЯ
8	66	01	96	L	66	8	101	ən	pindtə\əlanoitan əniginO
7	06	L	04	11	124	12	143		э́б
6	110	S	25	9	78	6	601	əllimet əb no	iteutis tə leinomirtem tetà
98	657	30	308	18	420	30	362		əənəisifəQ
12	ISI	l l	901	10	139	9	17		Race/couleur
12	172	30	567	77	878	52	304		әхәς
%	#	%	#	%	#	%	#		AITOM
96	66L	Se	66L	76	161	88	66L	HIOM	

TABLEAU 4 SUITE DONNÉE AUX PLAINTES DE 1993 À 1996

	JATOT	767 l	078 r	1824	1 408
iovn9Я		592	884	017	327
Règlement rapide		173	bbl	96	۷S
En suspens		126	ltl	597	122
⁴li∍uɔɔA		32	07	τι	75
Fermeture du dossier ³		797	79	430	861
lrrecevable ²		05	97	81	81
Petelea		263	273	LLZ	245
Règlement approuvé ¹		126	67l	742	897
noitailisnos al Á		681	191	811	011
lenudirt uA		07	817	75	6
		1993	766L	S661	9661

- Fait référence aux causes réglées lors de la conciliation ou durant l'enquête.
- Fait référence aux causes pour lesquelles la Commission a décidé de ne procéder à aucune enquête parce que la plainte était prescrite, ou était dénuée de tout intérêt ou sans objet.
- Pait référence aux causes pour lesquelles la Commission a décidé de ne pas donner suite à la plainte parce que celle-ci a été retirée ou que le problème a été résolu.
- 4 Fait référence aux causes pour lesquelles la Commission a exercé sa discrétion et a exigé la tenue d'une enquête.

DES DIX DEBNIEBES VANEES LVBLEAU I DEMANDES DE RENSEIGNEWEALS REÇUES AU COURS

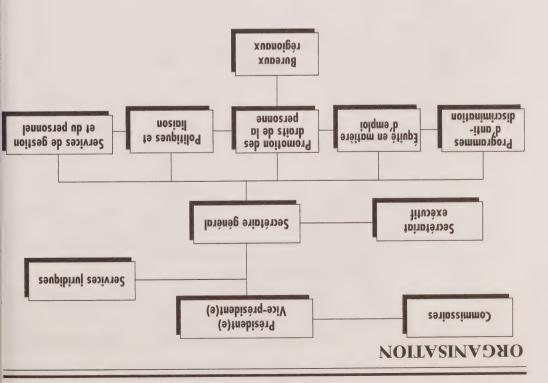
55 000	52 500	50 000	47 500	45 000	42 500	40 000	37 500	35 000	32 500	30 000	27 500	25 000	22 500	20 000	17 500	15 000	10 000	
				879	97													7861
				97	E 97													1988
			[623	9t													6861
	76	Z 75																1660
		787	75															1661
		OZI	75															1992
				76	7 97													1993
						7	ll Ot	,										766l
							t	² LS 9	3									5661
			[964	97													9661
			[967 :	97													

TABLEAU 2 PLAINTES DÉPOSÉES, PAR RÉGION, DE 1993 À 1996

	JATOT	1214	1 372	0101	1275
Colombie-Britannique/Yukon		t/l	981	148	248
Alberta et T.NO.		741	871	65	86
Manitoba/Saskatchewan		78	Stl	09	78
Ontario		188	ZES	668	667
Québec		270	183	SSI	641
Atlantique		165	143	189	691
		1993	766L	1995	9661

611

Le tableau comprend les règlements rapides et les renvois et reflète l'origine de la plainte.



RAPPORT FINANCIER

État des dépenses, par centre de coût, pour la période du $1^{\rm er}$ janvier 1996 au 31 décembre 1996*

Centre de coût

TOTAL	\$ 614 847 91
Tribunaux	108 495 7
TOTAL PARTIEL	\$ 816 016 £1
Politiques et planification	\$78 † 6E
Services du personnel	29 195
Communications	070 E60 I
Équité en matière d'emploi et parité salariale	5 001 050
Services de gestion	7 314 687
Programmes d'antidiscrimination	3 010 114
Bureaux régionaux	1714 612
Secrétariat exécutif	776 642
Cabinet du secrétaire général	224 620
Services juridiques	192 704 1
Commissaires à temps partiel	143 145
Cabinets du président et de la vice-présidente	\$ 608 689

Le présent rapport est basé sur la structure de la Commission jusqu'au début de décembre 1996. La structure révisée est décrite à la page précédente.

COWWISSION DE LA STRUCTURE

Le cabinet du secrétaire génèral dirige les activités du personnel à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux et fournit des services de soutien à la Commission.

Le secrétariat exècutif fournit aux bureaux de la direction des services administratifs, y compris la coordination des réunions de la Commission, la gestion de la correspondance de la haute direction et la préparation de documents d'information. Il s'occupe aussi des questions d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

La Direction des services juridiques fournit des conseils juridiques au président, aux commissaires et au personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les affaires portées devant les tribunaux des droits de la personne, les tribunaux d'appel et les tribunaux judiciaires.

La Direction générale des programmes d'antidiscrimination est responsable des enquêtes à mener sur les plaintes, y compris celles relatives à la parité salariale, ainsi que des services de conciliation à offrir. Elle s'occupe de l'assurance de la qualité pour ce qui a trait aux dossiers soumis à la Commission.

La Direction générale de l'équité en matière d'emploi est responsable des vérifications menées pour s'assurer de la conformité aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Direction générale des politiques et de la liaison suit l'évolution des questions en matière de droits de la personne qui intéressent la Commission, fait des recherches sur les questions de politique et coordonne les activités de liaison internationale.

La Direction générale de la promotion des droits de la personne, qui compte six bureaux régionaux, œuvre pour mieux faire connaître au public la Loi canadienne sur les droits de la personne et les questions liées aux droits de la personne. Elle est responsable des programmes d'information, des contacts avec les médias et des activités dans la collectivité.

La Direction générale des services de gestion et du personnel fournit des services de soutien dans les domaines suivants: gestion des biens et des installations, finances, télécommunications, services informatiques, sécurité, gestion de l'information et services de bibliothèque. En outre, elle est responsable de la planification stratégique et de la gestion des ressources humaines.

pourquoi le 8 mars a été choisi pour marquer l'égalité de la femme dans le monde, tandis que le signet commémorant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, reprend le thème de notre affiche bien connue, soit « L'égalité... mettons la main à la tâche ». Quant au signet du 10 décembre, il met en vedette le thème de la Déclaration universelle des droits de l'homme : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux ». Ces signets ont tous été distribués à l'occasion d'activités publiques et dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Le signet de la Journée internationale de la femme a aussi fait l'objet d'une affiche très prisée.

Les multiples possibilités du réseau Internet ont été de plus en plus mises à profit au cours de l'année qui s'achève. En 1995, nous nous sommes joints officiellement à d'autres ministères et organismes fédéraux sur l'inforoute. Au cours de sa première année entière d'exploitation, notre site Web a été visité plus de 5 000 fois. Des gens de tous les coins du pays ont pu lire nos publications et entendre nos messages d'intérêt public à la radio. Comme il existe de plus en plus d'appareils assistés par ordinateur pour les personnes handicapées, un grand nombre de Canadiens aveugles ou ayant une déficience visuelle et qui ont accès à Internet peuvent maintenant lire les documents de la traditionnels. La Commission a également participé au Réseau scolaire canadien, un projet d'Industrie Canada par l'intermédiaire duquel du matériel éducatif est transmis à plus de mille écoles dans tout le pays et matériel éducatif est transmis à plus de mille écoles dans tout le pays et à une douzaine de collectivités des Premières nations.

Qu'il s'agisse de nouvelles dispositions législatives et de nouveaux programmes, de notre rôle croissant sur le plan international ou des médias que nous utilisons pour transmettre notre message, la Commission évolue au fil du temps. C'est ainsi qu'il doit en être dans un monde où tout s'accélère et où l'on exige de plus en plus que les organismes publics soient efficaces et que les droits à l'égalité soient respectés.

un représentant du Comité d' Helsinki de la République tchèque. Au cours de leur séjour à la Commission, ces dignitaires ont reçu une formation pratique sur le traitement des plaintes et sur d'autres aspects de notre travail.

NOS WOKENS D'ACTION

Dans nos efforts pour informer les Canadiens au sujet de leurs droits, nous avons recours à toute une gamme de médias, certains étant des mous avons recours à toute une gamme de médias, certains étant des mouvelles technologies: la télévision, la radio, l'imprimé et, depuis peu, le réseau Internet. En avril, nous avons diffusé sur les ondes de la télé un nouveau message d'intérêt public d'une durée de trente secondes, portant sur la discrimination contre les travailleurs âgés et illustrant le cas de l'employeur qui refuse à tort d'offrir un emploi à un candidat entièrement qualifié parce qu'il a plus de cinquante ans. Le message a stations locales. Nous avons aussi lancé une nouvelle campagne à la radio avec une série de messages axés sur la discrimination contre les personnes handicapées. À la fin de l'année, nous avons produit un deuxième message télévisé d'intérêt public portant sur le thème suivant : « La diversité, ça compte! »

La Commission continue par ailleurs de promouvoir la discussion sur des questions d'actualité dans son magazine, Forum des droits de la personne. Dans le numéro du printemps intitulé: « Les droits des personnes ayant une déficience : une réalité à plusieurs facettes » : an abordait des questions telles que les aménagements en milieu de travail, les avantages des nouvelles technologies pour les personnes ayant une déficience physique, et les moyens qui s'offrent à ces personnes pour surmonter les obstacles à l'emploi. Le numéro de l'automne intitulé : « Traduire la théorie de Beijing dans les faits : un an après » : abordait la question de l'égalité des femmes, à la lumière des résolutions adoptées au terme de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, tenue en Chine l'an dernier.

En mars, la Commission a publié la dernière d'une série d'enquêtes portant sur l'accessibilité pour les personnes handicapées. Il s'agissait de déterminer dans quelles mesures les ministères fédéraux répondent aux besoins propres aux travailleurs ayant une déficience, tant par l'aménagement de rampes d'accès pour fauteuil roulant que par l'offre de meilleures possibilités d'emploi.

Nul besoin pour un document de promotion d'être volumineux ou complexe pour attirer l'attention du public. En 1996, la Commission a produit une série de trois signets attirant l'attention du public sur des « journées commémoratives » reliées aux droits de la personne. Le signet de la Journée internationale de la femme explique brièvement

En novembre, le président s'est rendu au Mexique pour faire le suivi d'une entente semblable avec la Commission nationale de ce pays. Les représentants des deux commissions se sont entretenus de divers projets de collaboration, notamment de stages de formation pour le decronnel, de la gestion automatisée des plaintes et de gestion de la documentation. Ils ont aussi parlé de la possibilité d'organiser des forums bilatéraux et des façons de faire participer à des activités communes d'autres organismes des droits de la personne de la région. Avant d'arriver au Mexique, le président s'est arrêté à Cuba à l'invitation du ministre des Affaires étrangères de ce pays. Il a discuté avec des fonctionnaires cubains des façons de protéger et de promouvoir les droits à l'égalité, de même que des possibilités de collaboration.

En septembre, la contribution de M. Yalden aux droits de la personne a fait l'objet d'une reconnaissance internationale puisqu'il a été élu au Comité des droits de l'homme des Nations Unies par l'Assemblée générale des Nations Unies. Le comité, qui comprend dix-huit membres, est un organisme composé d'experts nationaux qui étudie les rapports présentés par les États parties au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Il reçoit également les plaintes de particuliers dans les cas de violation des droits de la personne.

Tout au long de l'année, la Commission a eu l'occasion de partager ses connaissances avec des praticiens d'autres pays. En mars, la vice-présidente s'est jointe à une délégation du ministère de la Justice en Afrique du Sud dont le mandat était d'aider ce pays à réformet son appareil judiciaire. M^{me} Falardeau-Ramsay a également été conférencière invitée à un congrès de l'Association internationale du barreau à Berlin, où elle a parlé des initiatives canadiennes pour la lutte le secrétaire général John Hucker a représenté la Commission à le secrétaire général John Hucker a représenté la Commission à norganismes nationaux des droits de la personne, parrainé par les organismes nationaux des droits de la personne, parrainé par l'Organisaire nour la sécurité et la coopération en Europe.

Vous avons également accueilli des visiteurs de partout dans le monde, c'est-à-dire des représentants de gouvernements, d'organismes nationaux et d'ONG, qui voulaient en savoir davantage sur notre régime des droits de la personne. En septembre, une délégation de cinq membres de la Commission chinoise des affaires des groupes ethniques des États est venue au Canada pour examiner des questions relatives aux minorités ethniques. Parmi les autres visiteurs à la Commission, mentionnons le ministre de l'Égalité et de la Réforme du droit de l'Irlande, ainsi que le conciliateur des relations interraciales de la Nouvelle-Zélande. Nous avons aussi organisé des stages pour un membre de la Commission des droits de la personne du Bénin et pour membre de la Commission des droits de la personne du Bénin et pour

TOUT UN MONDE DE DIFFÉRENCES

Depuis quelques années, la Commission a noué des liens étroits avec un certain nombre d'organismes nationaux des droits de la personne dans d'autres parties du monde. Il existe un intérêt croissant sur le plan international pour l'établissement et le renforcement de tels organismes, car l'on se rend compte que la concrétisation des principes des droits de la personne varie d'un pays à l'autre et qu'il vaut mieux laisser aux personnes qui connaissent les priorités locales décider de la meilleure façon de procéder. À mesure que de plus en plus de pays adoptent leurs propres lois internes sur les droits de la personne ou intègrent dans leur constitution des dispositions visant à assurer la protection de ces droits, la nécessité d'élaborer des mécanismes adaptés à la mise en œuvre de ces principes apparaît tôt ou tard. De nombreux à la mise en œuvre de ces principes apparaît tôt ou tard. De nombreux pays qui se sont engagés dans un tel processus se tournent vers le Canada pour obtenir de l'aide.

En février, conjointement avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario, la Fondation canadienne des droits de la personne et le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa, la Commission a coparrainé un séminaire sur l'enseignement de ces droits, de concert avec l'organisme national en Inde qui est sa contrepartie. Après d'autres pourparlers avec la Commission indienne, nous avons élaboré une proposition pour que les deux organismes puissent aussi faire l'échange de personnel, offrir des programmes de formation spécialisée et organiser d'autres initiatives semblables.

La Commission a aussi entamé cette année un grand projet de collaboration avec la Commission nationale des droits de la personne de l'Indonésie, communément désignée sous le nom de Komnas Ham. Il s'agit d'élaborer un système pour le suivi des plaintes, d'établir des centres de documentation sur les droits de la personne au siège même de la Commission ainsi que dans deux universités indonésiennes, et de fournir divers matériels éducatifs. En juillet, un membre du personnel de Komnas Ham a passé une semaine à la Commission pour s'informer des modalités d'enquête sur les plaintes, des programmes de communication et d'autres aspects de notre travail.

Les initiatives avec l'Inde et l'Indonésie découlent toutes deux d'ententes signées en 1995. Cette année, nous avons signé une entente semblable avec la Commission nationale des droits de la personne et des libertés du Cameroun. La Commission canadienne a aidé sa contrepartie camerounaise à organiser la première conférence africaine des organismes nationaux de promotion et de protection des droits de la personne, tenue à Yaoundé en février. La vice-présidente a présidé notre délégation à la conférence, laquelle a réuni également des représentants de dix organismes africains ainsi que des observateurs du Rwanda et du Burundi.

- En août, le directeur du bureau régional de l'Atlantique a prononcé une allocution sur la valeur de la diversité en éducation, à l'occasion d'un symposium à Charlottetown, (Île-du-Prince-Édouard).
- Le même mois, le secrétaire général et le directeur du bureau régional de l'Ouest ont tenu des réunions avec l'Association des femmes immigrantes et des minorités visibles de la Colombie-Britannique de même qu'avec des représentants de MOSAIC, une organisation multiculturelle, et de l'Association des paraplégiques de la Colombie-Britannique.
- à l'aéroport international Macdonald-Cartier. Commission a installé un présentoir sur les droits de la personne remise de prix et une réception à Vancouver. A Ottawa, la Fort Smith (Territoires du Nord-Ouest); une cérémonie de Robinson Koilpillai; une conférence sur l'unité et la diversité, à et à Edmonton, auxquelles a participé le commissaire groupes communautaires à Winnipeg; des célébrations à Calgary personne et un banquet de remise de prix, parrainés par des prononcé des allocutions; une conférence sur les droits de la Sigmund Reiser et le secrétaire général John Hucker ont Mississauga et à Kingston (Ontario), où le commissaire recherche-action sur les relations interraciales; des célébrations à Commission des droits de la personne du Québec et le Centre de (Terre-Neuve); des activités à Montréal organisées par la Écosse; un forum public sur les droits de la personne à St. John's par la Commission des droits de la personne de la Nouvelleportant sur les droits de la personne et la pauvreté, coparrainée internationale des droits de l'homme, à savoir : une activité à une vaste gamme d'activités pour marquer la Journée • Pendant la semaine du 10 décembre, la Commission a participé

Tout au long de l'année, le président et la vice-présidente ont beaucoup voyagé pour adresser la parole aux participants de diverses conférences, accorder des interviews aux médias et rencontrer des organismes communautaires. En octobre et en novembre, M. Yalden s'est déplacé d'un bout à l'autre du Canada, soit à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. En septembre, la vice-présidente a parlé de la situation des droits des Autochtones au canada, à l'occasion de la première conférence nationale sur l'équité en matière d'emploi parrainée par l'Assemblée des chefs du Manitoba, avinnipeg. En novembre, M^{me} Falardeau-Ramsay a été la conférencière invitée à l'occasion d'un forum public sur les questions de déficience à Kingston (Ontario). Enfin, en décembre, elle a prononcé une allocution lors de la deuxième conférence annuelle dite « Chanukah Freedom Lecture » au Temple Israël à Ottawa.

la discrimination raciale et sur l'apport de la Commission à cet égard.

- Le même mois, la commissaire Mary Mac Lennan a parlé à
 Toronto de l'adaptation à la diversité et de l'importance des
 droits de la femme à l'occasion d'une rencontre coparrainée par
 la Commission et par le Conseil ontarien des organismes de
 services aux immigrants.
- Aussi, en mars, le secrétaire général, John Hucker, a participé à une table ronde sur la discrimination et le droit, à l'Université
- En avril, des représentants du bureau régional des Prairies et de l'administration centrale ont participé à un salon des carrières organisé à l'intention des jeunes Autochtones, à Winnipeg. Le stand de la Commission a été visité par plus de mille personnes.
- Egalement en avril, le directeur du bureau régional de l'Ontario a été le conférencier invité à un forum sur la propagande haineuse, organisé par la Commission du logement de Toronto.
- En mai, le commissaire Sigmund Reiser a été invité à une exposition sur les relations interraciales communautaires, à l'école secondaire d'Ajax, en Ontario. Cette manifestation, intitulée « Paix et harmonie », portait sur la façon dont les collectivités où se trouvent des personnes de diverses origines peuvent vivre et travailler ensemble.
- En juin, le directeur du bureau régional de l'Ouest s'est rendu au Centre de l'amitié de Vancouver pour la célébration de la Journée de sensibilisation aux cultures autochtones.
- Pendant toute la première moitié de l'année, le bureau régional du Québec a collaboré étroitement avec la Commission de la fonction publique à la production d'un document sur les divers modes d'intégration des personnes handicapées au marché du travail.
- De juin à novembre, le personnel de la Commission a rencontré des employeurs du secteur public et du secteur privé, des syndicats et des groupes communautaires dans tout le pays, pour parler de la mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu plus de trente réunions distinctes auxquelles ont participé quelque cinquante organismes différents.

EAIRE PLUS AVEC MOINS

Encore une fois, la Commission a dû se tirer d'affaire avec des ressources réduites malgré l'augmentation de la demande. Avec une ressources réduites malgré l'augmentation de la demande. Avec une réduction budgétaire de plus de 20 p. 100 échelonnée de 1993 à 1997, il nous faut absolument trouver des façons plus efficaces de fonctionner. La restructuration de nos bureaux régionaux et la centralisation des amortées sur les plaintes à l'administration centrale, deux initiatives amortées sur les plaintes à l'administration centrale, deux initiatives amortées en 1994, se sont poursuivies avec succès cette année. Si la principale consiste maintenant à faire de l'information et de la promotion. Ils sont toujours le premier point de contact pour beaucoup de personnes qui estiment avoir des motifs de déposer une plainte, mais il appartient principalement à la Direction générale des programmes de personnes qui estiment à la Direction générale des programmes de personnes qui estiment avoir des plaintes et de faire enquête. Cette dernière s'occupe aussi maintenant des enquêtes sur les plaintes de dernière s'occupe aussi maintenant des enquêtes sur les plaintes de dernière s'occupe aussi maintenant des enquêtes sur les plaintes de disparité salariale, qui étaient traitées de façon distincte par le passé.

Étant donné certains changements atructurels entamés en 1995, nous n'avons pu traiter les plaintes aussi rapidement que nous l'aurions souhaité, mais, en 1996, dès que l'effectif de l'administration centrale a atteint le niveau fixé, la plupart des rapports de plaintes déposés devant la Commission ont été menés à terme dans les neuf mois de la date de dépôt.

UN FOISONNEMENT D'ACTIVITÉS

quelques exemples de la diversité et de l'étendue de nos activités: préoccupations des citoyens, provenant de divers milieux. Suivent nous ont également donné l'occasion de nous mettre au fait des encourager à prendre une part active à ce processus. Ces rencontres parler du travail que nous accomplissons pour les gens et pour les sud au Grand Nord, nous nous sommes rendus un peu partout pour de l'année. De Terre-Neuve à la Colombie-Britannique, de la frontière sont efforcés de transmettre ces messages partout au pays tout au long leur vie courante. C'est ainsi que les commissaires et le personnel se passe et le rôle que la protection des droits de la personne joue dans territoire, il lui incombe néanmoins de faire connaître à tous ce qui se difficile pour la Commission de faire sentir sa présence sur tout le identiques pour tous les Canadiens où qu'ils soient. Même s'il est traitement et l'égalité des chances qu'elle vise à procurer soient les Canadiens de partout au pays, il est important que l'égalité de Comme la Loi canadienne sur les droits de la personne touche tous

 Pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, la Commission a organisé une table ronde à son bureau régional de Québec. Des représentants de douze organisations non gouvernementales ont procédé à des échanges de vues sur les différentes façons de lutter contre échanges de vues sur les différentes façons de lutter contre

LEFFICACITÉ AVANT TOUT

en propre. général de compressions financières et avec moins de ressources répondre aux nouvelles attentes de la population dans un climat tout, la Commission a dû constamment faire de son mieux pour quittant son poste après plus de neuf ans à titre de président. Plus que à la fin de l'année, un changement au sommet, M. Maxwell Yalden des nouvelles technologies de l'information dont il faut tenir compte et, faites par une importante commission royale, certaines répercussions d'emploi. Il y a eu aussi des recommandations d'une grande portée sur les droits de la personne que dans le domaine de l'équité en matière modifications du cadre législatif, tant sur le plan de la Loi canadienne nombreux égards une année de transition. Il y a eu d'importantes Commission canadienne des droits de la personne, 1996 a été à de doivent, comme toute autre chose, évoluer au fil du temps. Pour la possible, les moyens par lesquels ces droits sont protégés et encouragés que si l'on est entièrement capable de les exercer. Pour que cela soit Comme nous l'avons déjà dit, les droits de la personne n'ont de sens

S'il fallait résumer le mandat de la Commission en quelques mots, on pourrait dire qu'elle doit jouer un rôle décisif pour que les Canadiens puissent vivre et travailler ensemble sur un pied d'égalité. Nous devons donc concrètement non seulement nous acquitter de notre fonction principale: faire enquête sur les plaintes de discrimination et les régler, mais aussi nous efforcer de convaincre les personnes et les organisations d'accorder une meilleure égalité des chances à tous. De par sa nature même, la poursuite de l'égalité doit faire l'objet d'un effort concerté.

cadre de notre programme global de promotion des droits. assurer une meilleure intégration fonctionnelle de ces bureaux dans le et celui des bureaux régionaux y sont désormais regroupés de façon à personne: le personnel des communications à l'administration centrale établi une nouvelle Direction générale de la promotion des droits de la entreprendre des initiatives conjointes. En décembre, la Commission a parler de questions d'actualité, expliquer le travail de la Commission et syndicats, des personnalités politiques et des hauts fonctionnaires, pour groupes de défense des droits, des organismes d'affaires et des rencontrent constamment des associations communautaires et des de la part des médias. Les commissaires et les cadres supérieurs écrite qu'électronique, et nous répondons à des centaines de demandes communiquons régulièrement avec des journalistes tant de la presse à des dizaines de milliers de demandes de renseignements, nous général. Outre le fait de produire diverses publications, nous répondons tant en ce qui a trait aux cas particuliers qu'aux questions d'ordre au courant de ce qui se passe dans le domaine des droits de la personne, L'un des principaux volets de notre rôle consiste à tenir les Canadiens

comparable pour résoudre un différend découlant expressément de la convention collective. La CRTFP a conclu que, pour interpréter la convention collective, elle était habilitée à suivre et appliquer les lois en vigueur, dont la Loi canadienne sur les droits de la personne.

n's pas compétence pour entendre une plainte déposée par une entreprise ou pour le compte de celle-ci, le tribunal s'est néanmoins déclaré compétent pour entendre la plainte en raison d'une des « conséquences suffisamment directes et immédiates » des actes discriminatoires reprochés aur le plaignant en sa qualité d'actionnaire, d'administrateur, et d'employé de la compagnie en question. Selon le tribunal, il fallait tenir compte des facteurs suivants : la proximité des liens qui existent entre le plaignant et la personne qui a subi l'effet direct de l'acte discriminatoire; la dépendance financière et émotive du plaignant; et la mesure dans laquelle le plaignant a été privé d'importantes occasions du fait des actes discriminatoires.

Pour appliquer ce critère, le tribunal a conclu que, malgré le peu d'éléments de preuve à l'égard du troisième facteur, à savoir que le plaignant a été privé d'importantes occasions commerciales ou autres, le plaignant avait établi l'existence d'une conséquence suffisamment directe et immédiate, sur lui, des actes discriminatoires allégués à l'endroit de Don Bosco Agencies Ltd. La plainte a toutefois été rejetée au motif que Santé Canada avait réussi à établir l'existence d'un motif justifiable pour l'élaboration et la mise en oeuvre de ses politiques d'application de la Loi sur les aliments et drogues.

Conseil du Trésor. exceptions déclinatoires de compétence soulevées par l'employeur, le convention collective. La CRTFP a fait droit à son grief et a rejeté les relations de travail dans la fonction publique et des dispositions de sa M. Yarrow a effectivement déposé un grief en vertu de la Loi sur les son syndicat, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, de son syndicat en invoquant sa convention collective. Avec l'aide de personne. On lui a conseillé de demander réparation par l'intermédiaire déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la communiqué avec la Commission pour discuter de la possibilité de de son partenaire de même sexe. Après avoir consulté un avocat, il a de son employeur de lui accorder un congé de deuil à la suite du décès personne. Stephen Yarrow avait déposé un grief pour contester le refus collective même lorsqu'ils soulèvent des questions de droits de la qu'elle a compétence sur les griefs déposés concernant une convention des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a établi Dans Yarrow c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada) la Commission

La CRTFP a conclu que le grief portait essentiellement sur une interprétation de la convention collective plutôt qu'une question de droits de la personne et que la procédure suivie par la Commission canadienne des droits de la personne ne constituait pas un autre recours administratif raisonnable pour M. Yarrow. Cette procédure a été conçue pour protéger l'intérêt public et elle ne constituait pas un autre recours raisonnable du fait qu'elle n'offrait pas de recours autre recours raisonnable du fait qu'elle n'offrait pas de recours

déplacer le fardeau de la preuve à l'employeur auquel il incombe alors de présenter des éléments de preuve d'un changement survenu dans l'équivalence des fonctions. La Commission n'a pas besoin de produire des éléments de preuve concernant la valeur des fonctions immédiatement avant la date de dépôt de la plainte ni de procéder constamment à des examens de parité salariale. Selon la Cour, l'usage à la Commission de réclamer un redressement pour une période qui remonte jusqu'à un an avant la date de dépôt de la plainte est raisonnable « dans des circonstances ordinaires ».

dommages-intérêts. dédommagement de ses pertes salariales ainsi que 1 000 \$ au titre des niveau plus élevé, à lui verser 40 601,25 \$ plus les intérêts en ordonné à Santé Canada de promouvoir le Dr Chander à un poste de intérêts, ainsi que 5 000 \$ en dommages-intérêts. Le tribunal a aussi de 63 588,44 \$ en dédommagement de ses pertes de salaire plus les occasion raisonnable qui se présenterait et que lui soit versée la somme un poste de durée indéterminée de biologiste au niveau 4 à la première l'année en cours. Le tribunal a ordonné que le \mathbf{D}^{r} Joshi soit nommé à d'une enquête subséquente et la décision a été annoncée en avril de deux hommes. La question du redressement approprié a fait l'objet continué de chercher des candidats ayant les mêmes qualités que ces question et qu'après avoir refusé de les embaucher, le Ministère a tribunal a conclu que tous deux étaient qualifiés pour les postes en en refusant de les embaucher comme évaluateurs des médicaments. Le et la race à l'égard du D' Narendra Nath Joshi et du D' Satish Chander Santé Canada avait fait preuve de discrimination fondée sur la religion Vers la fin de 1995, un tribunal des droits de la personne a statué que

PROCÉDURE ET COMPÉTENCE

En janvier, un tribunal des droits de la personne a établi pour la première fois que la Commission peut entendre une plainte lorsque l'acte discriminatoire allégué vise une entreprise. M. David Bader avait allégué que Santé Canada agissait de façon discriminatoire à l'égard des marchands non chinois qui vendent des produits chinois à base d'herbes. À l'époque, M. Bader, grossiste dans le domaine des aliments naturels et des produits à base d'herbes médicinales, était le directeur, le président et l'un des deux actionnaires de Don Bosco Agencies Ltd. Il a allégué qu'on ne permettait pas à son entreprise de faire des affirmations « non corroborées » au sujet des effets des produits à base d'herbes médicinales alors qu'on n'imposait aucune restriction de ce type aux marchands chinois.

La question de forme qui se posait était celle de savoir si le plaignant avait le droit de demander une réparation en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne alors que l'effet direct de tout acte discriminatoire qui pourrait être jugé avoir eu lieu touchait son entreprise plutôt que le plaignant. Tout en confirmant qu'un tribunal

outre, elle a déclaré qu'elle n'était pas convaincue hors de tout doute raisonnable que le nouveau message était susceptible d'exposer la collectivité juive à la haine ou au mépris.

Comme on l'a signalé dans un chapitre précédent, la Commission a demandé que soit constitué un tribunal des droits de la personne chargé d'instruire deux plaintes contre le site Web d'Ernst Zundel sur Internet. Le Comité du maire de Toronto sur les rapports entre les races et les communautés et M^{me} Sabina Citron ont allégué que l'information affichée sur ce site pourrait encourager la haine et le l'information affichée sur ce site pourrait encourager la haine et le l'information affichée sur ce site pourrait encourager la haine et le origine ethnique. C'est la première fois qu'un tribunal instruira des plaintes concernant des messages diffusés sur Internet.

L'an derniet, nous avons signalé que la Commission avait décidé d'interjeter appel de la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire Alliance de la fonction publique du Canada et CCDP c. Le personnel des fonds non publics. En juin, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la cour inférieure et nous a donné gain de cause. Cette affaire découle d'une plainte dans laquelle il était allégué que les membres d'un groupe à prédominance féminine étaient moins bien rémunérés que ceux de deux groupes à prédominance masculine exécutant des fonctions équivalentes. Avant l'audience, les parties se sont entendues sur une ordonnance de consentement selon laquelle elles reconnaissaient l'existence d'un écart salarial et qui prévoyait le elles reconnaissaient l'existence d'un écart salarial et qui prévoyait le elles reconnaissaient l'existence d'un écart salarial et qui prévoyait le dui restait à trancher était celle de savoir si ces rajustements devraient être rétroactifs à une date remontant jusqu'à un an avant le dépôt de la plainte.

Selon la politique de la Commission en ce qui a trait aux plaintes relatives à la parité salariale, les indemnités pour perte de salaire peuvent être demandées pour une période qui remonte jusqu'à un an avant le dépôt de la plainte. Le tribunal et la cour inférieure avaient versements rétroactifs. La Cour d'appel fédérale, cependant, a reconnu qu'il est essentiel de comprendre que la discrimination systémique a toujours existé et existe encore pour apprécier la façon dont les reconnu prévus s'appliquent dans le contexte de la parité salariale. Elle a conclu que le tribunal avait adopté « une approche absurdement minimaliste » de son pouvoir d'accorder un redressement et qu'elle n'avait pas donné de son pouvoir d'accorder un redressement et qu'elle n'avait pas donné une interprétation téléologique des dispositions de la Loi canadienne une interprétation téléologique des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui prévoient des mesures correctives.

La Cour d'appel a précisé que la preuve de discrimination systémique crée une présomption de discrimination salariale et du caractère permanent de cette dernière. Cette présomption a pour effet de

KECONKS

le pouvoir de la Cour fédérale de décerner une injonction interlocutoire, la Cour d'appel a limité la capacité de la Commission de mettre fin à la situation préjudiciable causée par la diffusion de messages téléphoniques haineux en attendant une décision du tribunal. En outre, les mis en cause ont reçu la permission de porter en appel la décision confirmant la condamnation de M. McAleer.

Une autre plainte a été déposée contre Tony McAleer et le Liberty Net par John Payzant. Celui-ci a allégué que la tribune téléphonique du groupe communiquait des messages incitant à la haine et au mépris des homosexuels et des lesbiennes. En février, la Cour fédérale a confirmé une décision du tribunal selon laquelle les messages diffusés par le ou au mépris. La Cour a jugé que l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne constituait une limite raisonnable à la haine des droits de la personne constituait une limite raisonnable à la liberté d'expression. En outre, la Cour a rejeté l'articlne 13 de la Loi canadienne sur lequel l'expression « orientation sexuelle » englobait toutes les formes de sexualité et désignait, entre autres, la pédophilie, l'inceste et la bestialité, et que, par conséquent, l'inclusion de l'« orientation sexuelle » au nombre des motifs de distinction illicite reviendrait à protéger légalement de tels actes.

La Cour fédérale a récemment rendu une décision rejetant la demande présentée par la Commission d'ordonnance d'outrage au tribunal de la part de June French, Wolfgang Droege et le Heritage Front avaient convenu d'exécuter une ordonnance de consentement leur imposant de renoncer et mettre fin à la diffusion de messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris, ou semblables quant au fond ou à la forme à deux messages qui faisaient l'objet de plaintes déposées à la forme à deux messages qui faisaient l'objet de plaintes déposées par le Native Canadian Centre.

à la forme aux messages visés par l'ordonnance de consentement. En le message diffusé en février 1995 ne ressemblait pas quant au fond ou d'induire la Cour en erreur. La Cour en est arrivée à la conclusion que l'erreur avait été commise involontairement et non dans l'intention néanmoins accepté la preuve présentée par la Commission à l'effet que d'ordonnance de justification de la Commission était erronée. Elle a originale du message sur laquelle était fondée la demande de consentement. Par ailleurs, la Cour a conclu que la transcription Heritage Front et que, par conséquent, elle était visée par l'ordonnance personnelle de l'ordonnance, qu'elle agissait de concert avec le du Heritage Front, la Cour a conclu qu'elle avait une connaissance connaissance de l'ordonnance de consentement et qu'elle était membre June French, auteure et lectrice du message, a nié qu'elle avait distusé sur le Heritage Hotline en février de la même année. Même si une ordonnance pour outrage au tribunal en raison d'un message En avril 1995, la Commission a demandé à la Cour fédérale de rendre

Sur une note plus positive, signalons que la Commission a approuvé le règlement de neuf plaintes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle déposées contre le Conseil du Trésor. En novembre 1995, le Conseil du Trésor a modifié sa politique de manière à accorder aux partenaires de même sexe des employés l'accès à certains avantages sociaux réservés auparavant aux partenaires du sexe opposé. Les modifications portaient sur le congé de décès, le congé pour obligations familiales, le congé de réinstallation ainsi que les directives sur le service extérieur, les postes isolés et la réinstallation. La Commission a service extérieur, les postes isolés et la réinstallation. La Commission a conclu que cette initiative avait réglé toutes les questions de fond soulevées dans les plaintes initiales.

WESSYCES HYINEDX

une peine d'emprisonnement. cause étaient coupables d'outrage au tribunal et a infligé à M. McAleer audience de justification, la Cour fédérale a déclaré que les mis en appelants un numéro de téléphone aux Etats-Unis. A l'issue d'une néanmoins continué de diffuser les mêmes messages en donnant aux rendu sa décision. L'injonction a été accordée. Le Liberty Net a interdisant la diffusion de ces messages jusqu'à ce que le tribunal ait demandé à la Cour fédérale de rendre une injonction interlocutoire personne soit chargé d'examiner les plaintes. Entre-temps, nous avons enquête, la Commission a demandé qu'un tribunal des droits de la téléphoniques haineux en violation de la Loi. Après avoir mené une série de plaintes alléguant que le Liberty Net diffusait des messages et le Canadian Liberty Net. Il s'agissait de deux appels découlant d'une fédérale a instruit deux dossiers de plaintes concernant Tony McAleer la base d'un motif de distinction illicite. En janvier, la Cour d'appel « susceptibles d'exposer [une personne] à la haine ou au mépris » sur de recourir aux télécommunications pour transmettre des messages L'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit

Les mis en cause ont interjeté appel de l'injonction et de la condamnation auprès de la Cour d'appel. Ils ont fait valoir principalement que la Cour fédérale n'avait compétence ni en vertu de la Loi sur la Cour fédérale ni injonction interlocutoire avant qu'un tribunal des droits de la personne n'ait rendu une décision. La Cour a accueilli cet argument et conclu que la Loi n'accordait ni à la Commission ni à quiconque le droit d'obtenir une injonction restrictive visant une communication avant que la légalité de cette injonction n'ait été déterminée. En outre, les appelants ont soutenu qu'ils ne pouvaient être coupables d'outrage au tribunal pour n'avoir pas exécuté une ordonnance qui par la suite s'est avérée non fondée. Toutefois, la Cour a conclu qu'une ordonnance du tribunal non fondée. Toutefois, la Cour a conclu qu'une ordonnance du tribunal doit être exécutée même alors qu'elle fait l'objet d'une contestation.

La Commission a été autorisée à interjeter appel auprès de la Cour suprême de la décision sur la question de l'injonction. En supprimant .

tribunal et qu'il accorderait des prestations de soins dentaires et de soins de santé aux partenaires de même sexe de ses employés. Toutefois, il a décidé de contester la partie de la décision lui ordonnant de recenser toutes les dispositions des lois, politiques et directives fédérales qui peuvent être discriminatoires à l'égard des gais et des lesbiennes et de présenter des propositions pour les éliminer.

La Commission a demandé à la Cour fédérale de procéder au contrôle judiciaire de la décision d'un tribunal dans une plainte déposée par Niels Laessoe auquel son employeur, Air Canada, avait refusé d'accorder les prestations de retraite, les soins dentaires et les autres avantages sociaux liés à l'emploi pour son partenaire de même sexe. Dans la plainte qu'il a déposée en 1993, M. Laessoe a allégué que son employeur avait fait preuve à son égard de discrimination fondée sur l'état matrimonial, la aituation de famille et l'orientation sexuelle. Lors d'une conférence préparatoire à l'audience, Air Canada a annoncé d'une conférence préparatoire à l'audience, Air Canada a annoncé vuelle modifierait sa politique et accorderait des avantages sociaux aux vie, les soins dentaires et certains privilèges en matière de voyage. Toutefois, comme l'obtention de prestations de pension pour son partenaire était une question qui préoccupait M. Laessoe tout particulièrement, le tribunal a décidé de l'examiner.

d'accorder les prestations de pension aux conjoints de même sexe.» législatives qui empêchent des employeurs comme Air Canada gouvernement fédéral d'agir avec célérité et de modifier les dispositions prestations égales à ses employés gais et lesbiennes... Nous pressons le pension a entraîné l'incapacité de la mise en cause de fournir des de l'impôt sur le revenu et la Loi sur les normes de prestations de « Le défaut du gouvernement fédéral de modifier rapidement la Loi conjoints de même sexe des prestations de pension et de retraite. imposées au gouvernement fédéral pour ce qui est de l'extension aux Canada qu'elle se conforme à des normes plus élevées que celles août 1992. De l'avis du tribunal, il n'y avait pas lieu d'exiger d'Air décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario dans Haig en distinction illicite avait été incorporée implicitement à la Loi par la la Commission selon lequel l'« orientation sexuelle » à titre de motif de au moment du dépôt de la plainte. Il a également rejeté l'argument de sexuelle n'était pas un motif de distinction illicite aux termes de la Loi En septembre, le tribunal a rejeté la plainte au motif que l'orientation

Cette décision est importante aussi en ce que le tribunal a imposé à la Commission d'établir le coût précis de l'application d'un régime d'avantages sociaux aux conjoints de même sexe, bien qu'il ait reconnu que ce calcul ne serait pertinent que dans le cas où l'employeur invoquerait une défense fondée sur le « coût prohibitif ». La Commission a présenté une demande de contrôle judiciaire de cet élément de la décision.

total de ces régimes. dentaires, ce qui représente environ la moitié de un pour cent du coût 650 000 \$ et 1,3 million de dollars pour les prestations de soins 2,4 millions de dollars pour les prestations de santé pertinentes et entre régimes d'avantages du Conseil du Trésor, il en coûterait entre 1,2 et employés gais et lesbiennes. D'après le directeur du Groupe des pour étendre la portée des avantages en question aux partenaires des témoignage déposé devant le tribunal, il n'en coûterait pas beaucoup employés... [non d']avantages sociaux facultatifs ». Selon un de la rémunération et qui sont « destinés à attirer... et à conserver les s'agit en l'occurrence d'avantages sociaux liés à l'emploi, qui font partie chances pour chacun de vivre une vie libre de discrimination... ». Il aux lesbiennes : « Nous avons à traiter uniquement de l'égalité des que rien dans sa décision n'accordait des droits spéciaux aux gais ou s'applique pas. En outre, le tribunal a insisté particulièrement sur le fait existe des motifs d'ordre social prépondérants et raisonnables, ne l'article 1 de la Charte, qui permet un acte discriminatoire lorsqu'il En l'espèce, le Conseil du Trésor agissait à titre d'employeur et oeuvre d'initiatives de politique sociale et son rôle à titre d'employeur. gouvernement à titre de responsable de l'élaboration et de la mise en tribunal, il importe de comprendre la distinction entre le rôle du conclure que l'acte discriminatoire était justifié. Du point de vue du rallier à l'opinion de la majorité des juges dans l'affaire Egan et Le tribunal a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel il devrait se manifestement un acte discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle. Loi canadienne sur les droits de la personne, puisqu'il constitue même sexe contrevient tant à la Charte des droits et libertés qu'à la que le refus d'accorder les avantages liés à l'emploi à un partenaire de sur le raisonnement de la Cour suprême dans Egan, le tribunal a conclu

Le gouvernement fédéral a annoncé qu'il respecterait la décision du régissant les pensions pourraient ne pas être visées pour le moment. de ces dispositions discriminatoires. Les dispositions législatives dans les soixante jours qui suivent une proposition visant l'élimination prestation des avantages sociaux découlant de l'emploi et de présenter sont discriminatoires à l'égard des couples de même sexe dans la préparer un inventaire de toutes les lois, règlements et directives qui collectives et politiques administratives. Il lui a aussi ordonné de « conjoint » que contiennent actuellement ses directives, conventions « cesse et s'abstienne » d'appliquer la définition discriminatoire de services. En outre, le tribunal a ordonné que le gouvernement fédéral et une somme correspondant aux frais liés à l'obtention d'autres de payer à M. Akerstrom la somme de 500 \$ au titre du préjudice moral réinstallation et autres dépenses pour son partenaire. Il leur a ordonné correspondant aux allocations auxquelles il aurait eu droit au titre de sa intérêts, les dépenses liées au dépôt de la plainte et un montant étrangères de payer à M. Moore un montant de 5 000 \$ en dommages-Le tribunal a ordonné au Conseil du Trésor et au ministère des Affaires

pour se rendre au travail auraient été supérieures à sa rémunération. Par conséquent, le tribunal a ordonné à Via Rail de réintégrer M. Mills dans son poste de chef et de lui verser le salaire et les avantages qu'il aurait reçus à compter d'octobre 1991, date à laquelle son médecin de famille et un autre spécialiste indépendant dont les services avaient été retenus par la Commission l'avaient déclaré apte à retourner au travail. Le tribunal a aussi ordonné à l'employeur d'accorder à M. Mills les mesures de redressement suivantes : l'ancienneté à laquelle il avait droit, les frais et dépens plus les intérêtés, et la somme de 2 000 \$ à titre d'indemnité pour le préjudice moral subi.

London (Ontario). automatique activé par la voix dans le cadre d'un projet pilote à penchera aussi sur la mise au point d'un nouveau type de guichet gros caractères, sur audiocassette et sur disquette. La Banque se a produit dix-huit de ses publications les plus demandées en braille, en améliorer ses services aux personnes ayant une déficience visuelle. Elle Banque Royale a annoncé qu'elle adoptait une politique destinée à les succursales de la Banque Royale. Par suite de cette plainte, la information, qui est contenue dans les brochures offertes dans toutes plutôt que mensuels. Toutefois, ils n'avaient pas eu accès à cette hypothèque plus rapidement en faisant des paiements hebdomadaires sont aveugles, ont constaté qu'ils auraient pu rembourser leur analphabètes fonctionnels dans tout le pays. Chris et Marie Stark, qui banque canadienne aux personnes ayant une déficience visuelle et aux ouvert la voie à une plus grande accessibilité de la plus importante Le règlement de deux plaintes concernant les droits de la personne a

OBJECTATION SEXUELLE

Dans la décision rendue en juin dans l'affaire Moore et Akerstrom c. Conseil du Trésor, un tribunal des droits de la personne a statué que le gouvernement fédéral a l'obligation d'accorder les avantages prévus par les régimes de soins de santé et de soins dentaires aux partenaires de même sexe de ses employés. Stanley Moore, un agent du service extérieur, a allégué s'être vu refuser pour son partenaire l'aide à la prestations de soins de même qu'un logement familial et d'autres prestations de soins de santé et de soins dentaires lorsqu'il a été affecté à l'étranger, en 1991. Dale Akerstrom, employé au ministère de l'Immigration, s'était aussi vu refuser les prestations de soins de santé pour son partenaire de même sexe. Pendant que le tribunal instruisait cette affaire, le Conseil du Trésor a convenu d'accorder divers avantages tels que le congé de décès aux partenaires de même sexe; toutefois, cette mesure n'accordait pas au plaignant l'égalité de traitement pleine et entière qu'il revendiquait.

La décision du tribunal porte sur toutes les prestations de santé et vient s'ajouter aux concessions faites par le Conseil du Trésor. En se fondant

plaignant a porté cette décision en appel devant la Cour fédérale et a actes gain de cause. Bien que M. Fortin ait manifestement commis des actes pouvant justifier un congédiement, le juge James Jerome a décidé que, selon la preuve médicale, la conduite de l'employé était camarquer que le comportement qui avait donné lieu au congédiement de M. Fortin résultait de la consommation d'alcool de ce dernier. L'entreprise savait depuis un certain temps que M. Fortin avait un problème d'alcool et avait recommandé qu'il se fasse traiter. Le refus de M. Fortin de se faire traiter confirmait son alcoolisme. La Cour a conclu que, lorsque la faire traiter confirmait son alcoolisme. La Cour a conclu que, lorsque la des questions de nature délicate; elle ne s'est donc pas acquittée de sa responsabilité principale. La Cour a donc ordonné que l'affaire soit renvoyée devant la Commission pour un nouvel examen. CP Rail a tenvoyée devant la Commission pour un nouvel examen. CP Rail a déposé un avis d'appel auprès de la Cour d'appel tédérale.

composer avec la situation de celui-ci. apportées aux fonctions ou au milieu de travail de l'employé pour ne s'était pas non plus penché sur les modifications qui pourraient être capacité de M. Mills d'exécuter ses fonctions malgré son mal de dos. Il En outre, l'employeur n'avait procédé à aucune évaluation de la « examen sur dossier » et qui n'avait pas lui-même examiné M. Mills. sa décision surtout sur l'opinion d'un médecin qui avait effectué un raisonnablement être apportées au lieu de travail. Via Rail avait fondé deuxième hypothèse, il doit voir quelles modifications pourraient de déterminer s'il s'agit d'une invalidité totale ou partielle et, dans cette scientifique ou médical les plus à jour sur l'invalidité de l'employé, afin Thwaites selon laquelle l'employeur doit obtenir les données d'ordre travail. Le tribunal a fondé sa décision sur celle rendue dans l'affaire approprié de l'état de santé de l'employé en fonction de son milieu de que l'évaluation de Via Rail n'était pas fondée sur un examen reprendre son travail. Un tribunal des droits de la personne a conclu cent » en raison d'un problème dans le bas du dos et ne pouvait d'invalidité. Selon l'employeur, M. Mills était « invalide à cent pour retourner au travail, l'employeur lui a offert plutôt une pension après deux mois de physiothérapie son médecin l'a déclaré apte à alors qu'il travaillait comme chef à bord d'un train de Via Rail. Lorsque Dans John S. Mills c. Via Rail Inc., le plaignant s'était fait mal au dos

De l'avis du tribunal, les fonctions de chef n'obligeaient pas le titulaire à soulever de lourdes charges et l'employeur aurait pu réintégrer M. Mills dans son poste sans l'obliger d'exécuter des fonctions susceptibles d'empirer son état. L'offre de travail occasionnel au bureau des ventes par téléphone pour lequel M. Mills devait se tenir en situation de cet employé puisqu'elle lui aurait causé encore plus de préjudice : rien ne garantissait qu'il ne serait pas mis à pied, malgré ses plus de vingt ans d'ancienneté, et les dépenses qu'il aurait dû engager

créait une discrimination « par suite d'un effet préjudiciable ». une dépendance à l'égard de la drogue et que, par conséquent, elle manifestement un effet sur le groupe protégé des personnes qui ont appliquée de façon neutre, la Cour a confirmé qu'elle avait discrimination. Bien que la politique, de toute apparence, soit protégé aux termes de la Loi ne permet pas de conclure à la subissent un effet préjudiciable, les usagers occasionnels, n'est pas pas discriminatoire. Le simple fait qu'un sous-groupe des personnes qui avait commis une erreur lorsqu'il avait conclu que la politique n'était Mme le juge Sandra Simpson de la Cour fédérale a statué que le tribunal que cette décision soit soumise à un contrôle judiciaire et, en avril, conséquent, n'avaient pas une déficience. La Commission a demandé usagers occasionnels qui n'avaient pas de dépendance et, par les seules personnes touchées; la même exigence s'appliquait aux personnes ayant une dépendance à l'égard de la drogue n'étaient pas dépistage des drogues n'était pas contraire à la Loi, puisque les droits de la personne. En 1994, un tribunal a conclu que la politique de constituait une violation de l'article 10 de la Loi canadienne sur les

d'un tel lien rationnel. renvoyée au tribunal pour qu'il se prononce sur l'existence éventuelle fonctions se rattachant au poste. Cette affaire a maintenant été ou non un lien entre la politique de la Banque et l'exécution des « termes clairs et sans équivoque » sur la question de savoir s'il y avait tribunal avait commis une erreur en omettant de se prononcer en persistait dans son usage de drogues illicites. Toutefois, à son avis, le qui refusait tout traitement ou qui ne pouvait être réhabilité et qui l'employeur de congédier un employé dépendant à l'égard de la drogue en outre que ne constituait pas une pratique illicite le fait pour l'égard des employés dépendants envers la drogue. Le juge a conclu la Banque s'était acquittée de son obligation d'accommodement à drogue à son emploi et en payant pour les programmes de traitement, tribunal avait eu raison de conclure qu'en gardant les utilisateurs de l'exécution des fonctions se rattachant au poste. De l'avis de la Cour, le employés et s'il y a un lien rationnel entre la politique d'emploi et la Loi si l'employeur a pris des mesures pour tâcher d'accommoder les groupe de personnes protégées peut toutefois s'excuser aux termes de L'imposition d'une règle neutre qui a un effet préjudiciable sur un

Dans Fortin c. C.P. Rail, la Cour fédérale a statué que l'obligation d'une entreprise de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé alcoolique va assez loin et n'est pas annulée par la mauvaise conduite de l'employé. Louis Fortin, employé à CP Rail depuis trente ans, avait été accusé d'avoir pris de l'argent dans la petite caisse du bureau, d'avoir fait un usage abusif de son compte de frais et d'avoir détourné des fonds de la compagnie afin de les utiliser pour ses propres besoins. La Commission canadienne des droits de la personne a rejeté sa plainte de congédiement injustifié fondé sur sa déficience. Le

ETAT MATRIMONIAL

somme de 3 500 \$ en dommages-intérêts. traitement et autres avantages, le tribunal d'appel lui a attribué la dans ses fonctions ni d'être dédommagé des pertes subies au titre du être permise. » Bien que M. Lagacé n'ait pas le droit d'être réintégré accordent les lois du Canada est une pratique odieuse qui ne doit pas Forces canadiennes de protéger les droits de la personne que lui un motif de distinction illicite. « Le fait de décourager un membre des que de telles représailles équivalent à un acte discriminatoire fondé sur confirmé le bien-fondé de cette plainte. Le tribunal d'appel a conclu logement familial; un tribunal ainsi que la Cour d'appel fédérale ont laquelle les couples vivant en union de fait se voyaient refuser un M. Lagacé portait sur une politique des Forces armées en vertu de été étiqueté comme « fauteur de troubles ». La plainte précédente de de la Commission canadienne des droits de la personne et qu'il avait endroit parce qu'il avait à une autre occasion déposé une plainte auprès pour montrer que les Forces armées avaient usé de représailles à son administration de la justice », de produire d'autres éléments de preuve lui a permis, au motif qu'ils étaient « indispensables à la bonne discrimination en raison de son état matrimonial. Le tribunal d'appel été produite établissant que M. Lagacé avait été victime de décision précédente d'un tribunal selon laquelle aucune preuve n'avait vivait en union de fait. La décision du tribunal d'appel a infirmé une de formation des aspirants-officiers ainsi qu'une promotion parce qu'il M. Lagacé a allégué qu'on lui avait refusé une place dans le programme matrimonial déposée par Paul Lagacé contre les Forces canadiennes. bien-fondé de la plainte de discrimination du fait de son état En octobre, un tribunal d'appel des droits de la personne a confirmé le

DÉFICIENCE

Dans Association canadienne des libertés civiles c. Banque Toronto-Dominion, la Cour fédérale a statué que la politique obligatoire de dépistage des drogues de la Banque était discriminatoire, infirmant la décision rendue précédemment par un tribunal des droits de la laquelle tous les nouveaux employés et ceux retournant après une absence devaient soumettre un échantillon d'urine aux fins de dépistage de drogues illicites dans les quarante-huit heures après avoir reçu une offre d'emploi. Les tests devaient être administrés par une clinique de santé indépendante, aux frais de la Banque, et étaient destinés à détecter la présence de cannabis (marijuana et hachich), de cocaïne, et d'héroïne et ses produits dérivés (y compris la codéine). Réussir le test était une condition d'emploi.

L'Association canadienne des libertés civiles s'est plainte de ce que la politique de la Banque privait des personnes d'un emploi à cause d'une déficience (dépendance perçue à l'égard de la drogue), ce qui

dix jours, ce qui n'était pas le cas pendant leur congé de maternité. M^{mes} Gauthier et Dumont-Ferlatte ont aussi déposé des plaintes contre leur syndicat, l'Alliance de la fonction publique du Canada, alléguant que celle-ci avait fait preuve de discrimination à leur égard en négociant une convention collective aux termes de laquelle elles ne pouvaient pas accumuler des crédits de congé de maladie et de congé annuel pendant leur congé de maternité.

contrôle judiciaire de cette décision. sexe que de l'autre. Les plaignantes ont présenté une demande de une règle d'emploi affecte un plus grand nombre de personnes d'un le tribunal a rejeté l'argument selon lequel il y a discrimination quand que tous les autres congés sans solde visés par la convention. En outre, convention collective traitait le congé de maternité de la même manière pas une mesure discriminatoire contre les femmes enceintes, puisque la tribunal a conclu que le refus d'accorder ces avantages ne constituait ne touche dix jours de traitement au cours du mois civil en question. Le recevoir le versement mensuel de la prime au bilinguisme, à moins qu'il accumuler de crédits de congé annuel ou de congé de maladie ni solde. L'employé en congé sans solde ne peut, pendant son absence, congé de maladie, mais à ceux prenant d'autres types de congé sans comparer les employées en congé de maternité, non aux employés en congé de maladie ou d'invalidité. Par conséquent, il y a lieu de congé de maternité ne saurait être considéré comme une forme de Le tribunal a conclu que, la grossesse n'étant pas une « maladie », le

approuvé un règlement analogue des autres plaintes. 350 \$, et le syndicat, un autre montant de 150 \$. La Commission a plaintes. La compagnie versera à chaque plaignant un montant de employés ont convenu de modifier la politique et de régler ces deux début des audiences, toutefois, la compagnie et le syndicat des laquelle il avait touché des indemnités d'accident du travail. Avant le dix jours parce qu'il s'était absenté à la suite d'une blessure pour Chris Hobden soutenait que ses congés annuels avaient été réduits de droit parce qu'elle avait pris un congé de maternité de sept mois. alléguait que l'on avait réduit les congés annuels auxquels elle avait par un tribunal des droits de la personne en 1995. Jeanette Luyten d'invalidité. Les plaintes de deux des employés devaient être instruites après qu'ils eurent pris des congés de maternité, de maladie ou réduisant le nombre de jours de congé annuel auxquels ils avaient droit discrimination fondée sur la déficience ou le sexe à leur endroit en internationale des ouvriers en électricité, avaient fait preuve de employés ont allégué que la compagnie et leur syndicat, la Fraternité employés eurent déposé des plaintes auprès de la Commission. Les convenu de modifier une de ses politiques après que quarante-trois Dans une affaire analogue, la compagnie de téléphone de l'Alberta a

constitutionnelles empêcherait le règlement rapide des plaintes visé par la Loi. Par ailleurs, la Cour a contesté la capacité de la Commission d'examiner les types de preuve présentés lors de contestations fondées sur la Constitution, soulignant qu'elle a peu de connaissances spécialisées sur ces types de question.

Le juge en chef a été encore plus restrictif, affirmant qu'aucun tribunal administratif ne devrait avoir le pouvoir d'appliquer la Charte.

« ... Comme principe constitutionnel, ce pouvoir doit être réservé aux cours de justice et ne devrait pas être accordé à des organismes qui sont de simples créatures du législateur, dont les membres sont habituellement susceptibles d'être démis de leurs fonctions à chaque changement de gouvernement et dont les décisions dans certains cas sont rendues dans le cadre de lignes directrices établies par le pouvoir exécutif du gouvernement. »

dans le contexte d'une audience sur le bien-fondé de l'affaire. aurait l'avantage de permettre de traiter la question constitutionnelle audience devant un tribunal des droits de la personne, par contre, serait plus long et plus onéreux pour toutes les parties en cause. Une devant la Cour fédérale ou les cours supérieures provinciales, ce qui Les plaignants seraient forcés d'intenter une action en déclaration droits de la personne qui soulèvent des questions constitutionnelles. par encore plus de retard dans le règlement des plaintes relatives aux que, dans la pratique, l'approche de la majorité se traduirait sans doute audience quasi-judiciaire tenue dans les règles. Elle a signalé cependant question constitutionnelle pouvait être débattue dans le cadre d'une uniquement le pouvoir de renvoyer une affaire à un tribunal, où la Mme le juge McLachlin a accepté que la Commission revendiquait tribunaux administratifs en tiennent compte dans leurs décisions. » citoyens ordinaires voient un sens à la Charte, il faut donc que les beaucoup plus de justiciables que les cours de justice. Pour que les tribunaux administratifs et les commissions] déterminent les droits de pouvoir de rendre une décision selon la Charte. « Ces organismes [les tribunal qui a pour tâche de trancher des questions juridiques a le Charte est un document qui « appartient aux citoyens » et que tout Les juges McLachlin et L'Heureux-Dubé, par contre, ont conclu que la

SEXE

Jo-Ann Dumont-Ferlatte et Suzanne Gauthier, au nom d'un groupe composé de plus de cent femmes, ont déposé une plainte auprès de la Commission lorsque le gouvernement fédéral a refusé de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé de maladie qu'elles avaient accumulés pendant leur absence en congé de maternité. Ces crédits leur ont été refusés en raison de dispositions dans leur convention collective selon lesquelles ces avantages sont acquis dans la mesure où, pour chaque mois civil, l'employé reçoit une rémunération d'au moins pour chaque mois civil, l'employé reçoit une rémunération d'au moins

disponibilité dans la population active. En mars, la Commission a approuvé un règlement aux termes duquel le Secrétariat du Conseil du Trésor s'engageait à prendre des mesures raisonnables pour garantir que 3 p. 100 de tous les nouveaux employés seraient des Autochtones. Cette entente a servi de modèle à une entente cadre permettant de régler quinze plaintes semblables mettant en cause d'autres organismes fédéraux. En juin, les ministères et organismes fédéraux concernés ont convenu d'établir à l'égard des Autochtones des objectifs de accintement correspondant à leur disponibilité dans la population active ou supérieurs à ce taux, telle que déterminée par le Recensement de 1991. La Commission surveillera la mise en œuvre des deux règlements au cours des cinq prochaines années.

YCE

l'ont confirmée. Commission, mais la Cour fédérale ainsi que la Cour d'appel fédérale témoignage. Bell et Cooper ont interjeté appel de la décision de la l'enquête de la Commission a révélé que la preuve étayait ce que 60 ans était l'âge de la retraite en vigueur pour les pilotes, et canadienne sur les droits de la personne. La ligne aérienne a soutenu être invalidé par la Charte canadienne des droits et libertés ou la Loi retraite obligatoire qui est fondé et raisonnablement justifié ne peut jugement précédent de la Cour suprême selon lequel un programme de Commission en 1990 a été rejetée, principalement à la lumière d'un leur convention collective. La plainte qu'ils ont déposée devant la en raison de la politique relative à la retraite obligatoire figurant dans International, ont été obligés de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans deux pilotes qui travaillaient pour les Lignes aériennes Canadien canadienne sur les droits de la personne. David Cooper et Noel Bell, déterminer la constitutionnalité de certaines dispositions de la Loi d'importantes incidences sur le pouvoir de la Commission de et Cooper c. Lignes aériennes Canadien International, arrêt qui a En novembre, la Cour suprême a publié sa décision dans l'affaire Bell

La majorité des juges de la Cour a conclu que la Commission n'avait pas de Bell et Cooper. La Cour a conclu que la Commission n'avait pas compétence pour examiner la validité constitutionnelle de la Loi compétence pour examiner la validité constitutionnelle de la Loi devait d'appliquer l'alinéa 15c) de cette Loi, qui protège l'application d'une politique de retraite obligatoire à la condition que l'intéressé ait atteint l'âge normal de la retraite. En rédigeant les motifs de la majorité, le juge LaForest a conclu qu'étant donné la structure de la majorité, le juge LaForest a conclu qu'étant donné la structure de la d'enquête, et son rôle à titre d'organisme administratif et d'organisme d'enquête, et son processus de prise de décisions, le Parlement n'aurait pu avoir l'intention de lui conférer le pouvoir d'examiner des points relatifs à la Charte. La Commission n'est pas un organisme d'arbitrage. En outre, permettre aux parties de soulever des questions

M. Dhanjal n'avait pas été victime de harcèlement racial et l'offre de retraite anticipée n'avait rien à voir avec la race ou la religion du plaignant. De façon générale, le tribunal a accepté le témoignage du mis en cause selon lequel M. Dhanjal était un employé médiocre qui avait de la difficulté à s'entendre avec ses collègues. Il refusait notamment d'accepter la supervision de M. Goodman. Selon le plaignant [sont] dues au fait que M. Dhanjal refusait d'accepter le style de gestion directif et autoritaire de M. Goodman et qu'il interprétait aubjectivement ce style de gestion comme étant un comportement comportait de la même façon à l'égard de tous ses subordonnés ». Le tribunal a jugé que M. Goodman avait effectivement trappé comportait de la même façon à l'égard de tous ses subordonnés ». Le tribunal a jugé que M. Goodman avait effectivement trappé le tribunal a jugé que M. Goodman avait effectivement trappé le tribunal a jugé que M. Goodman avait effectivement trappé le tembunal a jugé que M. Goodman avait effectivement selon lequel M. Goodman aurait fait plus d'une remarque raciste.

Pour ce qui est de l'offre de retraite anticipée, le tribunal a conclu que, si la direction d'Air Canada a effectivement proposé que le plaignant accepte la prime de départ, la compagnie ne l'a jamais forcé à partir. En outre, le tribunal a interprété l'expression « harcèlement racial » comme signifiant un abus de pouvoir qui comporte à sa base une dimension raciale et qui a pour effet d'humilier ou d'offenser la personne qui en est la victime. Selon lui, une remarque raciste isolée, même très dure, ne saurait constituer à elle seule du harcèlement au sens de la Loi. La Commission a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision. À notre avis, le plaignant a produit une preuve prima facie de discrimination.

Le règlement récent de deux plaintes différentes relatives à l'équité en matière d'emploi devrait améliorer les possibilités d'emploi dans la fonction publique pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. Dans le premier cas, M. Jagjit Gill avait allégué que les créaient des obstacles à l'emploi d'avocats compétents membres de minorités visibles. Pour en arriver à un règlement, le Ministère a dépasser la cible de 5 p. 100 établie pour le recrutement de membres de convenu de prendre toutes les mesures raisonnables pour atteindre ou dépasser la cible de 5 p. 100 établie pour le recrutement de membres des minorités visibles en vue de combler des postes d'avocat. Dans le cadre de son plan d'action, le Ministère a en outre entrepris d'accroître ses activités de recrutement d'avocats membres de minorités visibles à d'étudiants, de la dotation de postes de premier échelon et des nominations à des postes permanents.

Les parties à la deuxième affaire étaient l'Assemblée des chefs du Manitoba et le Secrétariat du Conseil du Trésor. L'Assemblée avait allégué que le taux de représentation de 0,9 p.100 des Autochtones parmi les 720 employés du Secrétariat était nettement en deçà de leur

La répartition des plaintes suivant les différents motifs de distinction des plaintes suivant les différents motifs de distinction variet d'une année à l'autre. Certains motifs, comme la race, le sexe et la déficience, reviennent constamment même lorsque les caractéristiques particulières de ces plaintes changent à mesure que la jurisprudence févolue. D'autres motifs, comme l'état matrimonial ou la situation de famille, reviennent régulièrement mais moins fréquemment. Les motifs qui entrent dans une troisième catégorie — l'âge, la religion ou lorsque les tribunaux cherchent à régler une question fondamentale ou lorsque les tribunaux cherchent à régler une question fondamentale ou de la personne. Comme on pourrait s'y attendre, la complexité des affaires et les normes de preuve et de procédure à respecter sont aussi affaires et les normes de preuve et de procédure à respecter sont aussi des facteurs qui évoluent au fil des ans.

ON ETHNIQUE RACE, COULEUR, ORIGINE NATIONALE

En mars, un tribunal des droits de la personne a rejeté une plainte fondée sur la race et l'origine déposée contre le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. D^r. Shiv Chopra, scientifique d'origine sud-asiatique, a allégué qu'il avait fait l'objet d'un traitement différentiel de la part du Ministère, celui-ci ayant refusé de le promouvoir à différents postes de directeur. Le tribunal a conclu que, même si la conduite de la direction dénotait une insensibilité à l'égard des employés en général et s'il y avait un manque de clarté à l'égard du perfectionnement professionnel, il ne s'agissait pas là d'actes discriminatoires au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Comme, de toute évidence, il est difficile d'établir ou de confirmer l'existence de discrimination raciale, la Commission ne peut que regretter que le tribunal n'ait accordé pratiquement aucun poids à la preuve selon laquelle, au cours d'une rencontre qui a eu lieu pour examiner la situation de D¹. Chopra, deux cadres supérieurs ont fait des remarques au sujet des incidences que pouvaient avoir les différences culturelles sur la capacité d'une personne d'assumer un poste de direction, par opposition à sa capacité d'exercer un emploi technique ou scientifique. Nous avons présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du tribunal.

M. Daljit Dhanjal, un Sikh, était employé à la Direction de l'ingénierie d'Air Canada de 1963 à 1989. Il a allégué que son superviseur l'avait harcelé, lui avait fait des remarques racistes et l'avait même frappé. Peu de temps après cet incident, on lui avait offert une retraite anticipée. Selon M. Dhanjal, il avait été forcé d'accepter l'offre à cause de l'atmosphère qui régnait dans son milieu de travail. Un tribunal des droits de la personne a conclu que la plainte n'était pas fondée:

intéressés. De l'avis de la Cour fédérale, pour respecter l'obligation d'accommodement, il suffit pour l'employeur de faire une « offre raisonnable »; il n'est pas tenu d'offrir aux employés les meilleures mesures d'accommodement possibles. Les employés ont déposé un avis d'appel auprès de la Cour d'appel fédérale.

aux termes de l'alinéa 2a) de la Charte. conséquent, ne constitue pas une violation de leur liberté de religion privées découle naturellement de la religion des appelants et, par Le coût lié à l'envoi de leurs enfants dans des écoles confessionnelles ou une école à domicile. Par conséquent, elle n'est pas discriminatoire. école publique, une école catholique, une école confessionnelle privée parents d'envoyer leurs enfants à l'école de leur choix, que ce soit une Confédération ». La loi en vigueur en Ontario n'empêche pas les est le fruit d' « un compromis historique décisif quant à la religieuses. Selon la Cour, l'article 93 de la Loi constitutionnelle de 1867 équivalente de financer des écoles établies par d'autres minorités vertu de la Constitution canadienne, n'impose pas l'obligation financement par l'Ontario des écoles catholiques romaines, requis en laquelle ont souscrit sept des neuf juges, la Cour a déclaré que le loi de financer toutes les écoles confessionnelles. Dans une décision à suprême a statué que la province de l'Ontario n'était pas obligée par la Dans une autre décision touchant les minorités religieuses, la Cour

l'effet délétère de la restriction des droits à l'égalité. tolérance en décourageant l'enseignement non laïque, ne compense pas aussi fait remarquer que l'objectif de l'Etat, qui est de promouvoir la Charte canadienne des droits et libertés. Mme le juge L'Heureux-Dubé a violait leur droit au même bénéfice de la loi prévu à l'article 15 de la même considération ». Ainsi, le régime de financement de l'Ontario société canadienne qui méritent le même intérêt, le même respect et la valorisées en tant qu'êtres humains ou en tant que membres de la religieuses, « moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou personnes dans ce dernier groupe sont, en raison de leurs croyances susceptible de promouvoir ou de perpétuer l'opinion selon laquelle les et les personnes qui sont privées de ce bénéfice. Cette distinction est motifs religieux, ont accès à l'éducation financée par les fonds publics Constitution, il crée une distinction entre les personnes qui, pour des constitue pas une violation de la liberté de religion garantie par la que, même si le non-financement des écoles confessionnelles ne Mme le juge L'Heureux-Dubé, dans son jugement dissident, a déclaré

Même si l'ensemble des juges n'ont pas conclu que l'Ontario était tenue de respecter une exigence prévue par la loi à cet égard, la Cour a constaté que plusieurs autres provinces assurent le financement des écoles administrées par des minorités religieuses. Ainsi, aucune disposition législative n'empêche l'Ontario de financer les écoles confessionnelles indépendantes à même les fonds publics.

convention collective à cet effet devait être clair. à celle prévue par les lois sur les droits de la personne, le libellé de la souhaitaient assurer une protection contre la discrimination supérieure déraisonnable », ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Si les parties convention collective à moins que celle-ci ne soit « manifestement devrait pas modifier l'interprétation qu'a donnée un arbitre d'une sont « assujetties aux lois [applicables] ». La Cour a conclu qu'elle ne collective en vertu d'une clause générale stipulant que ses dispositions l'arbitre selon laquelle la défense d'EPN était prévue par la convention des neuf juges de la Cour suprême ont confirmé la conclusion de modifier la définition de la discrimination donnée dans le Code. Huit d'étayer la conclusion que les parties avaient, en fait, eu l'intention de cette affaire, le libellé de la convention collective ne permettait pas protection des droits de la personne dont jouissent les employés. Dans pas à un lieu de travail seulement si cela aurait pour effet d'accroître la qu'une exemption ou un moyen de défense particulier ne s'appliquera peuvent pas se soustraire par contrat ». Les parties peuvent convenir

cet arrangement. congé. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas satisfaits de rattraper le temps d'absence, sans perte de salaire ni de crédits de notamment, l'occasion de faire des heures supplémentaires pour pour leur permettre de respecter leurs obligations religieuses, L'employeur avait offert à ses fonctionnaires différents arrangements discrétionnaire pour observer la Ros-ha-sanah et le Yom Kippour. raison du refus de leur employeur de leur accorder un congé affirmant avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la religion en Canada avaient déposé des griefs contre le gouvernement fédéral, fonction publique, du ministère de la Défense nationale et de Revenu religieuses des employés. Vingt-sept employés de la Commission de la s'agissait de l'obligation de l'employeur de tenir compte des obligations d'observer d'autres fêtes religieuses. Dans Richmond c. Canada, il des employés qui, en raison de leurs croyances religieuses, sont tenus fonction du calendrier chrétien traditionnel est discriminatoire à l'égard conventions collectives régissant les congés payés des employés en savoir si la pratique qui consiste à rédiger les dispositions générales des Une question qui retient beaucoup l'attention aujourd'hui est celle de

L'arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, s'appuyant surtout sur la décision de la Cour suprême du Canada dans Chambly, qu'il a interprétée comme exigeant simplement du gouvernement qu'il propose aux employées des mesures d'accommodement n'entraînant pas de perte de salaire, a rejeté leurs griefs. Les fonctionnaires ont alors présenté à la Cour fédérale une demande de contrôle judiciaire de cette décision. La Cour a jugé que l'arbitre avait eu raison de conclure à une proposition raisonnable de l'arbitre avait eu raison de conclure à une proposition raisonnable de concernant d'autres congés payés pour accommoder les employés

Saskatchewan. Abondant dans le sens de la Cour d'appel, le juge Sopinka a statué qu'il convenait de faire une comparaison entre les prestations d'assurance offertes aux personnes ayant une déficience mentale. Essentiellement, la Cour a déterminé qu'en l'espèce, l'indemnité versée aux termes du régime était limitée du fait que M^{me} Gibbs présentait une déficience mentale plutôt qu'une déficience physique. Les bonnes intentions de l'employeur qui met en place un régime d'assurance-invalidité ne constituent pas une défense si le régime révèle discriminatoire.

En mai, la Cour suprême a publié une décision complexe portant sur la discrimination fondée sur le sexe et la possibilité de « se soustraire par contrat » aux exigences en matière de respect des droits de la personne. Dans Newfoundland Association of Public Employees (NAPE) c. Terre-Neuve, la Cour a été appelée à se prononcer sur la question de savoir si une clause générale d'une convention collective pouvait interdire la discrimination sans incorporer implicitement la défense habituelle selon laquelle une certaine distinction peut être justifiée s'il s'agit d'une exigence professionnelle normale (EPN).

Rose Howe travaillait à temps partiel comme préposée aux soins de santé au Green Bay Health Care Centre, une maison de soins infirmiers pour personnes âgées. Lorsqu'un poste de préposé aux soins personnels à plein temps est devenu vacant, elle y a posé sa candidature. Le Centre, toutefois, a restreint le concours aux hommes seulement parce qu'il s'agissait de faire la toilette, y compris la toilette intime, de personnes de sexe masculin. Ultérieurement, il a embauché un candidat non syndiqué de l'extérieur. M^{me} Howe a déposé un grief alléguant que cette mesure violait la clause antidiscrimination de sa alléguant que cette mesure violait la clause antidiscrimination de sa distinction fondée sur le sexe ne serait faite à l'égard de questions de recrutement, mais que la préférence serait accordée aux candidats recrutement, mais que la préférence serait accordée aux candidats membres du syndicat.

Dans sa défense, le Centre a fait valoir que les fonctions se rattachant au poste exigeaient que ce dernier soit occupé par un homme et qu'il s'agissait donc d'une exigence légitime. Il a soutenu en outre que incorporée automatiquement à la convention collective du fait que celle-ci était assujettie au Code des droits de la personne de Terre-Neuve et que les parties ne pouvaient se soustraire par contrat à l'application des lois sur les droits de la personne. Un conseil d'arbitrage a conclu que l'employeur, malgré la clause antidiscrimination de la convention collective, pouvait légitimement invoquer l'EPM pour justifier la nécessité de doter le poste d'un homme.

En rejetant l'appel du syndicat, la Cour suprême a conclu que les lois sur les droits de la personne « fixent un minimum auquel les parties ne

qu'il n'enseignait plus était injustifié. liberté d'expression de M. Ross en dehors de ses heures de travail alors Cour a déclaré qu'un « interdit » ayant pour but de restreindre la appuyant la réaffectation de M. Ross à un poste de non-enseignant, la conseil scolaire n'avait pas rempli cette obligation. Par ailleurs, tout en un climat positif pour toutes les personnes qu'il sert; en l'espèce, le d'enquête selon laquelle un conseil scolaire a l'obligation de maintenir l'intolérance. La Cour a aussi confirmé la conclusion de la commission scolaire en général en créant un climat caractérisé par l'inégalité et M. Ross dans son poste avait eu une incidence néfaste sur le milieu du système. Cela suffisait pour étayer la conclusion que le maintien de s'ensuivre une perte de confiance dans l'enseignant et dans l'ensemble comportement d'un enseignant après ses heures de travail, il pourrait « l'empoisonnement » d'un milieu scolaire est imputable au exercent une influence considérable sur leurs élèves. Lorsque scolaire » et en raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils

Bien que dans tous les secteurs de compétence au Canada la législation des droits de la personne protège les Canadiens contre la discrimination fondée sur une déficience physique ou mentale, certains régimes d'invalidité à long terme prévoient des niveaux de prestations différents ou des conditions d'admissibilité supplémentaires à l'égard régimes a été contesté dans Gibbs c. Battlefords and District Co-op Ltd. En 1987, Betty-Lu Clara Gibbs, une employée de la Co-op, est devenue mental. Selon le régime d'assurance collective de son employeur, elle avait droit à des versements réguliers de remplacement de revenu. En 1990, toutefois, cette indemnité a cessé de lui être versée en raison d'une disposition du régime stipulant que les prestations liées à un trouble mental ou affectif cessent d'être versées au bout de deux ans, trouble mental ou affectif cessent d'être versées au bout de deux ans, sauf si l'employé est interné dans un établissement psychiatrique.

Mme Gibbs a déposé une plainte de discrimination en matière d'emploi auprès de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan. Une commission d'enquête a confirmé le bien-fondé de sa plainte, mais l'employeur a porté cette décision en appel auprès de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan. L'appel a été rejeté et la Co-op s'est pourvue devant la Cour suprême du Canada, alléguant qu'il n'y avait pas eu discrimination puisque tous les employés étaient admissibles aux prestations d'invalidité. Selon elle, la principale question était celle de savoir si tous les employés avaient droit à des prestations d'invalidité et avoir si tous les employés avaient droit à des prestations d'invalidité et non s'ils touchaient tous les mêmes prestations.

Dans un arrêt unanime, la Cour suprême du Canada a conclu qu'un régime d'assurance-invalidité qui établit des distinctions entre les personnes ayant une déficience physique et celles ayant une déficience mentale est contraire au Code des droits de la personne de la

ÉTUDE DE CAS

RĘCYTILĘ DE DIWENSIONS

Bon an, mal an, les affaires relatives aux droits de la personne qui sont portées à la connaissance des tribunaux canadiens, au mieux, ne sont que très généralement représentatives des enjeux de l'heure. Néanmoins, elles nous éclairent de façon utile sur l'évolution de la jurisprudence relative aux droits de la personne au Canada. Certaines des décisions clés prises par les tribunaux en 1996 portaient sur d'importantes questions de principe alors que d'autres ont apporté aurtout des éclaircissements d'ordre technique. Au cours de l'année, il a été donné à la Cour suprême du Canada de traiter des unes et des autres, sans compter les décisions d'un ordre intermédiaire.

suprême du Canada. soumettre la décision de la Cour d'appel à l'examen de la Cour Commission provinciale des droits de la personne a décidé de de M. Ross empoisonnait le climat dans le district scolaire et la Toutefois, David Attis, un père juif, a soutenu que le maintien en poste de l'école avaient eu un effet sur cette dernière ou sur ses élèves. aucune preuve que les opinions antisémites qu'il professait en dehors conclu que les croyances de M. Ross étaient sincères et qu'il n'y avait infirmé la décision de la commission d'enquête. La Cour d'appel a publiquement ses opinions. Les tribunaux du Nouveau-Brunswick ont enseignant et prévenu qu'il serait congédié s'il continuait d'exprimer suspendu de ses fonctions d'enseignant, affecté à un poste de nonde télévision auxquelles il avait participé. En conséquence, il a été discriminatoires dans des écrits qu'il avait publiés et lors d'émissions 15e district scolaire, avait fait des déclarations racistes et Malcolm Ross, professeur de mathématiques travaillant dans le La commission d'enquête avait conclu qu'entre 1978 et 1987 à maintes reprises livré à des attaques publiques contre des Juifs. prendre des mesures appropriées à l'égard d'un enseignant qui s'était laquelle le conseil scolaire d'un district provincial avait négligé de décision d'une commission d'enquête du Nouveau-Brunswick selon En avril 1996, dans un arrêt unanime, la Cour suprême a confirmé la

La Cour suprême a confirmé la conclusion de la commission d'enquête selon laquelle, même si rien n'indiquait que les élèves qui manifestaient un comportement antisémite étaient directement influencés par les enseignements de M. Ross, compte tenu de la très grande publicité entourant les opinions exprimées par celui-ci, il était raisonnable de conclure que sa conduite en dehors de ses heures de travail avait sans antisémites de M. Ross, même si elles n'étaient pas faites en salle de classe, étaient incompatibles avec le devoir général de l'éducateur de ne classe, étaient incompatibles avec le devoir général de l'éducateur de ne pas encourager l'intolérance à l'école. Selon la Cour suprême, les pas encourager l'intolérance à l'école. Selon la Cour suprême, les pas encourager l'intolérance à l'école. Selon la Cour suprême, les

conclut que la norme n'a pas été conçue ni appliquée avec suffisamment d'attention pour prévenir toute partialité fondée sur le sexe. Il en résulte immédiatement que la norme est en voie d'être révisée et de nouveau mise à l'essai par le Secrétariat du Conseil du Trésor en collaboration avec les syndicats, les ministères et autres parties intéressées. Si ces démarches permettent l'établissement d'une formule équitable d'évaluation du travail des fonctionnaires, cela pormule équitable d'évaluation du travail des fonctionnaires, cela pourrait très bien avoir valeur de précédent pour d'autres employeurs.

différend avec ses employées en matière de parité salariale. du gouvernement fédéral de veiller lui-même à régler son propre Pourtant, un pas dans la bonne direction serait sans doute la décision nouvelles, aucune initiative législative semblable n'était à l'horizon. qui se trouvent dans des situations semblables. Aux dernières également tant pour les entreprises concurrentes que pour les collègues entreprises et les syndicats qui ont réglé ces plaintes devrait l'être insidieuses reliées au sexe. Car ce qui a été estimé équitable pour les fermer les yeux sur des pratiques discriminatoires beaucoup plus collectives contre un petit nombre d'employeurs équivaudrait en effet à soient mis à exécution par la voie de plaintes individuelles ou administratives ciblées et d'envergure. S'attendre à ce que ces principes de règlement des plaintes pour l'accomplissement de réformes essentiellement un vague énoncé de principe et un processus complexe Les forces d'inertie sont telles que l'on ne peut compter sur ce qui est canadienne sur les droits de la personne doit être clarifié et renforcé. donner serait la modification de la Loi même. L'article 11 de la Loi La Commission reste toutefois convaincue que le meilleur exemple à

également convenu de compromis innovateurs avec leur entreprise en vue de combler les écarts salariaux attestés en acceptant des hausses échelonnées sur cinq ans. En conséquence quelque 600 employées peuvent maintenant s'attendre à jouir de la parité pleine et entière avec leurs collègues de sexe masculin dans un avenir rapproché.

DES SIGNES ENCONBYCEVALS

Ici et là des signes se font jour — dans les jugements des cours ou des tribunaux, dans certaines observations provenant de la part du vérificateur général, et dans l'empressement de certaines parties choses comme il faut — comme quoi le gros bon sens finira par l'emporter. Ainsi, il y a eu en 1996 un certain nombre de décisions judiciaires qui font de la réalisation de la parité salariale un objectif un peu plus tangible.

l'étendue de l'écart salarial. d'espérer que le tribunal pourra parvenir en 1997 à une décision sur rajustements salariaux nécessaires. Tous ces efforts permettent normes dont elles ont convenu ensemble pour l'établissement des de l'avis contraire du Secrétariat. Les parties doivent appliquer les avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et les syndicats, et ce en dépit l'établissement d'un processus d'évaluation conjoint, en collaboration tenu compte des années de travail consacrées par nous à calcul éventuel de l'écart salarial. Concrètement, cela signifie qu'il sera évaluation n'ont pas à être parfaits pour assurer le bien-fondé d'un partialité fondée sur la discrimination systémique, les résultats de cette conjointe, les parties font tout ce qui est raisonnable pour éviter la l'équivalence des fonctions. Si, dans le contexte d'une évaluation s'attendre lorsque des parties décident de collaborer pour établir voie à la détermination de ce à quoi on peut raisonnablement de 60 000 fonctionnaires fédérales a rendu une décision qui ouvre la personne chargé d'examiner les plaintes de disparité salariale de plus (voir aux pp. 105-106). Dans l'intervalle, le tribunal des droits de la peuvent s'appliquer à des périodes antérieures au dépôt des plaintes maintenu une décision selon laquelle les rajustements salariaux actuellement en appel. La Cour d'appel fédérale a, pour sa part, fonctionnaires des Territoires du Nord-Ouest, même si la question est personne s'applique effectivement à la situation salariale des La Cour fédérale a convenu que la Loi canadienne des droits de la

Les normes méthodologiques que doivent respecter les systèmes d'évaluation des emplois ont été précisées dans un rapport spécial présenté au Parlement par le vérificateur général. Les auteurs du document se sont demandés si l'important exercice d'évaluation des emplois amorcé par le gouvernement fédéral, et connu sous le nom de Morme générale de classification, avait notamment respecté les dispositions sur la parité salariale figurant dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et les lignes directrices connexes. Le rapport

aura plus, et non pas moins, de démarches de ce genre à l'avenir. La Commission s'est engagée en juin dans un tel processus lorsque, après avoir conclu que tous les efforts de règlement entre les plaignants et tribunal des droits de la personne. Les contestations judiciaires de Bell Canada qui ont suivi n'augurent rien de bon pour les 20 000 commis, préposées aux ventes et téléphonistes intéressées. Si l'on doit attendre à salariaux apparents au sein de l'entreprise, le Canada ne pourra sulre décennie pour que soient comblés les écarts salariaux apparents au sein de l'entreprise, le Canada ne pourra sûrement pas prétendre à l'égalité des sexes.

systématiquement sous-rémunérées? tâches et d'autres tâches semblables axées sur la clientèle soient des soins de santé, etc. Devons-nous pour autant accepter que ces téléphonie, les services de passagers des lignes aériennes, la prestation comme l'asssurance-emploi, les services de câblodistribution et de justifierait leur affectation à des services au public dans des domaines appelées à devenir des ressources de plus en plus précieuses, ce qui croire les professions de foi des employeurs, leurs employées seraient compétence fédérale ne sont pas tout à fait des « citoyennes ». A en pourrait être tenté de conclure que les salariées qui relèvent de la l'équité et l'égalité des chances. Si l'on en juge par cette norme, on jugé sur son efficacité à promouvoir la dignité humaine, la justice, sur la vie de tous et chacun des citoyens, et réclamant le droit à être fermement ancré dans le principe selon lequel gouverner, c'est influer du gouvernement, voulant que son projet pour le Canada soit canadienne sur les droits de la personne. Il infirme plutôt la prétention confiance que la population peut manifester envers le régime de la Loi Un contentieux aussi interminable et coûteux entrave également la

TY CHOSE EST POSSIBLE

leur traitement de base. Deux groupes de travailleurs syndiqués ont égal à la portée de l'écart salarial qui restait à combler a été ajouté à masculin faisant un travail comparable et, du même coup, un montant de leur poste être relevé pour correspondre à celui de collègues de sexe travailleuses sociales de la fonction publique fédérale ont vu le niveau conditions de travail. Un autre petit groupe composé cette fois de leurs compétences, de leurs efforts, leurs responsabilités et leurs chacune un versement unique d'environ 10 000 \$ en reconnaissance de répartitrices de l'industrie du transport aérien, par exemple, ont reçu de corriger les facteurs de partialité qui sont mis à jour. Certaines volonté de l'employeur de régler résolument les disparités salariales et conclure pendant 1996. Comme toujours, l'élément essentiel a été la à cet égard des quelque six règlements que la Commission a aidé à différends le plus rapidement possible. Il y a peut-être des leçons à tirer sur la parité salariale à trouver un terrain d'entente et à régler certains La Commission fait ce qu'elle peut pour aider les parties à des litiges

ans. Il est regrettable qu'un employeur juge encore utile d'affecter des ressources à la contestation de plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, compte tenu surtout de l'intention évidente du législateur d'encourager les employeurs dans la sphère de compétence fédérale à consacrer leurs efforts à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Nous espérons que ces sociétés figureront bientôt parmi celles qui, alors qu'elles étaient visées par des plaintes, ont décidé plutôt de cherchet à les régler.

Rien n'illustre mieux la tendance à évaluer les questions de droits de la personne selon leurs incidences financières que le peu d'attention portée actuellement à l'exigence légale selon laquelle les femmes, tout comme les hommes, doivent être rémunérées selon la valeur du travaill qu'elles accomplissent. Le fait que, en 1995, les femmes qui travaillaient à plein temps dans le secteur fédéral touchaient environ 75 cents pour chaque dollar gagné par les hommes montre amplement que les disparitées de la rémunération aujourd'hui sont à peine moins disparitées de la rémunération aujourd'hui sont à peine moins convenir qu'il n'est pas facile de réaliser la parité salariale pour les femmes en cette ère de restrictions financières, il n'en demeure pas moins que le gouvernement, en persistant ainsi, semble-t-il, à mettre le dossier perpétuellement en veilleuse, ne se ménage que des difficultés pour l'avenir.

Si la question de la parité salariale a été un peu plus à l'ordre du jour cette année, elle a eu néanmoins beaucoup de peine à se démarquer du débat public entourant la compétitivité mondiale et la sécurité d'emploi. En Saskatchewan, une coalition a exhorté le gouvernement provincial à adopter une loi sur la parité salariale dans le secteur public plutôt que de continuer à s'en remettre au programme incitatit actuel. Au Québec, la spectaculaire « Marche du pain et des roses » qui a vu défiler des milliers de femmes de Montréal à Québec a contribué à parité salariale qui s'applique aux secteurs tant publics que privé. En parité salariale qui s'applique aux secteurs tant publics que privé. En Ontario, une personne nommée par le gouvernement pour examiner la pour le gouvernement de la province a fait valoir qu'il était primordial pour le gouvernement de maintenir un régime exigeant des employeurs qu'ils assurent l'égalité de traitement.

Mais si, en raison de ces événements, la question n'a pas été entièrement reléguée aux oubliettes, on constate un étrange silence au niveau fédéral, exception faite des mentions occasionnelles dans les médias de la saga judiciaire entourant les délibérations des tribunaux des droits de la personne au sujet de causes importantes liées à ces droits dans la fonction publique fédérale et à la Société canadienne des postes. Ces délibérations se poursuivent année après année sans perspective immédiate de règlement concret. Il semble même qu'il y perspective immédiate de règlement concret. Il semble même qu'il y

LA PARITÉ SALARIALE

représentation des membres des minorités visibles. handicapées. Enfin, la GRC a sensiblement amélioré son taux de mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes continué de financer un programme de stages et de soutien aux Société Radio-Canada, malgré sa situation financière incertaine, a à leur avancement professionnel au sein de la fonction publique. La combattants ont aidé les Autochtones à obtenir la formation nécessaire ou l'initiative de planification des carrières du ministère des Anciens formation en bibliothéconomie de la Bibliothèque nationale du Canada « professionnelle ». Des programmes comme le Programme de postes de cadres intermédiaires et ses emplois de la catégorie dite accroître la représentation des membres des groupes désignés dans ses d'Autochtones et la Société canadienne des postes a également réussi à exemple, continue de faire des progrès en recrutant davantage d'initiatives peut produire des résultats. La Banque de Montréal, par Nous savons au moins que la bonne combinaison de programmes et

Même si cela constitue autant de gagné, les obstacles au progrès peuvent persister même chez les employeurs résolus à effectuer un changement. Bon nombre de ceux qui sont parvenus à une entente relativement à un examen conjoint de l'équité en emploi avec la Commission, de même que les employeurs qui ont officiellement réglé d'emploi, continuent d'avoir de la difficulté à atteindre tous les objectifs qu'ils se sont fixés. Lorsque des problèmes se posent, toutefois, ces employeurs collaborent avec la Commission et les plaignants à la recherche de solutions efficaces.

Parmi les règlements intervenus en 1996, quatre ont été conclus avec des ministères fédéraux concernant des plaintes déposées par l'Assemblée des chefs du Manitoba (sans compter une entente cadre intervenue avec le Conseil du Trésor portant sur 15 autres plaintes). Mous sommes convaincus que les plans qu'ils contiennent feront beaucoup pour assurer aux Autochtones la place qui leur revient au sein de la fonction publique fédérale. Deux autres règlements de plaintes approuvés par la Commission en 1996 méritent d'être mentionnés tout particulièrement : le premier aidera les femmes et les mentionnés dout particulièrement : le premier aidera les femmes et les parcs Canada et l'autre accroîtra les possibilités qui s'offrent aux membres des minorités visibles à remplir les fonctions de gardes à membres des minorités visibles de travailler comme avocats au membres des la Justice.

Malheureusement, nous devons signaler de nouveau qu'une petite minorité d'employeurs continuent de croire qu'une contestation judiciaire de la compétence de la Commission dans ce domaine est dans leur meilleur intérêt. Les contestations judiciaires des Lignes aériennes Canadien International, CP Rail, Interlink Freight Systems (l'ancien Canadien International). Air Canada et Greyhound se poursuivent depuis quatre

moyen des femmes. moins bien, leur revenu s'établissant à environ 96 p. 100 du revenu celui des autres hommes. Les femmes handicapées s'en tiraient un peu avaient la chance d'avoir un emploi était virtuellement le même que « bonne » nouvelle, c'était que le revenu des hommes handicapés qui était pratiquement le double de leur part des recrutements. La seule Qui plus est, la part des cessations d'emploi des personnes handicapées l'année précédente, ne laisse pas présager une amélioration prochaine. passée à 1,3 p. 100 en 1995 alors qu'elle n'atteignait déjà que 1,6 p. 100 recrutements des personnes handicapées dans tous les secteurs, qui est n'étaient pas suffisamment déprimants, la baisse de la part des déclin (secteurs bancaire et des transports). Comme si ces résultats situation récemment était inchangée (« autres »), soit on a observé un encore atteint le seuil des 3 p. 100. Dans les autres secteurs, soit la secteur des communications a augmenté chaque année, il n'a pas inertie. Si le taux de représentation des personnes handicapées dans le Aucun des principaux secteurs industriels n'a réussi à surmonter cette

Nous ne pouvons faire état d'aucun progrès réalisé par les personnes handicapées dans la fonction publique. Au contraire, leur part des emplois a baissé, revenant au faible niveau d'à peine plus de 3 p. 100 suquel elle se situait en mars 1993. Même si ce bilan peu reluisant s'explique peut-être par la réduction des effectifs, les primes de retraite et le fait que les déficiences sont dans une certaine mesure fonction de l'âge, cela n'explique pas le taux de recrutement d'à peine 1,7 p. 100, un léger déclin par rapport à l'année précédente. Les personnes handicapées qui avaient la chance d'occuper un poste dans la fonction publique se trouvaient plus souvent que d'autres employés dans la catégorie du soutien administratif.

TOUT UN PROGRAMME

Au moment où la Commission s'apprête à assumer ses responsabilités en vertu de la nouvelle Loi, elle est très consciente du caractère inégal et incertain des résultats obtenus jusqu'ici. Certains gains sont indéniables, notamment ceux des femmes et des membres des minorités visibles dans le secteur privé. Toutefois, l'absence de personnes progrès quant aux niveaux d'emploi des Autochtones et des personnes handicapées soulève des questions difficiles au sujet de l'avenir. En fin de compte, les succès réalisés sur le plan de l'équité en matière d'emploi dépendront des changements positifs et durables secteurs professionnels. Le fait que les entreprises canadiennes et la secteurs professionnels. Le fait que les entreprises canadiennes et la fonction publique fédérale soient de plus en plus sensibles aux effets d'une main-d'œuvre diversifiée et à ce que cela représente sur le plan de la gestion des ressources humaines n'est encore qu'un signe encourageant.

ont été presque inexistants quant à leur représentation parmi les cadres supérieurs dans les quatre secteurs industriels. À l'échelon supérieur, leur taux de représentation global a même diminué, chutant à moins de frappant, c'est le moins que l'on puisse dire; il y a sans doute lieu de repenser en profondeur les méthodes de recrutement dans les postes de décision les plus élevés dans les entreprises canadiennes. En 1995, dans les organisations du secteur privé assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les niveaux de revenu des hommes et des femmes membres des minorités visibles, à nouveau, correspondaient à environ 995 p. 100 de la moyenne pour chaque sexe.

Malgré le nombre croissant de Canadiens membres des minorités visibles, leur représentation au sein de la fonction publique du Canada demeure extrêmement faible. Entre mars 1987 et mars 1995, ce taux était passé de 2,7 p. 100 à juste au-dessus de 4 p. 100. Au 31 mars 1996, il atteignait 4,5 p. 100, soit exactement la moitié du taux de disponibilité de 1991. Deux considérations viennent cependant tempérer tout sentiment d'optimisme que pourrait susciter cette augmentation : le taux de recrutement signalé demeure très bas, soit 3,4 p. 100; et le taux de disponibilité s'accroîtra sûrement lorsque les données du recensement de 1996 seront compilées.

Dans la catégorie de la direction, la situation est encore moins réjouissante. En mars 1996, le taux de représentation des membres des minorités visibles dans les postes aux échelons supérieurs avait légèrement baissé, passant à 2,3 p. 100, en raison d'un taux de recrutement qui s'est situé juste au-dessous de 2 p. 100. À la fin de l'année, la Commission attendait une importante décision du tribunal dans la plainte déposée par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations interraciales relativement aux méthodes de recrutement dans des postes de direction de Santé Canada.

Les personnes handicapées

Depuis dix ans que le gouvernement canadien légifère dans le domaine de l'équité en matière d'emploi dans la sphère de compétence fédérale, avons-nous vraiment réussi à accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées? Manifestement, non. Malgré un taux de disponibilité de 6,5 p. 100 le taux de représentation des personnes handicapées est passé de 1,6 p. 100 à 2,7 p. 100 seulement. Même ce faible gain est exagéré, puisque certains importants employeurs ont « gonflé » leurs chiffres en procédant à une nouvelle enquête sur leur effectif aux fins de laquelle ils ont utilisé une définition beaucoup plus large de la déficience que celle requise par la Loi.

Même si l'an dernier, à contresens de la tendance à la réduction des effectifs, les Autochtones occupant des emplois dans la fonction publique avaient augmenté leur nombre absolu, celui-ci a diminué depuis d'un peu plus de cent. Néanmoins, leur taux de représentation a connu une légère augmentation, passant à 2,3 p. 100, grâce en partie à un taux de recrutement de 3,2 p. 100, soit un taux supérieur à leur taux de de disponibilité de 1991.

Malgré certains progrès, les Autochtones demeurent trop concentrés dans les catégories opérationnelle et du soutien administratif et représentent moins de 2 p. 100 des catégories de la direction, scientifique et professionnelle, et technique. D'après les actuels taux de recrutement dans toutes ces catégories, un changement est peu probable. Des 22 ministères fédéraux dotés de plus de 1 000 employés, sept seulement affichaient des taux de représentation des Autochtones correspondant ou supérieurs à leur taux de disponibilité, et ces sept ministères comprensient les Affaires indiennes et Santé Canada.

Les minorités visibles

était tout de même inférieur à 6 p. 100. un taux de représentation de 4,5 p. 100, mais leur taux de recrutement est très à la traîne. Une légère hausse en 1995 leur a permis d'afficher et de 7,5 p. 100, respectivement. Le secteur des transports, pour sa part, hausse de 1 p. 100 et d'afficher un taux de représentation de 8,3 p. 100 permis aux minorités visibles de ces deux secteurs de faire état d'une recrutement des minorités visibles a dépassé les 14 p. 100, ce qui a le secteur des communications et les « autres » secteurs, le taux de où leur taux de représentation a atteint près de 14 p. 100 en 1995. Dans minorités visibles continuent de faire des gains dans le secteur bancaire, d'importantes différences entre les divers secteurs industriels. Les leur taux de disponibilité. En outre, le chiffre global dissimule plus important entre le taux de représentation des minorités visibles et ce que les résultats du recensement de 1996 révèlent un écart encore d'émettre toutefois certaines réserves. Il est raisonnable de s'attendre à population active, qui était d'environ 9 p. 100 en 1991. Il convient rapproche maintenant de leur taux de disponibilité au sein de la hausse récente d'un demi de point de pourcentage, leur proportion se croître en 1995. Cette tendance se maintient depuis 1987. Grâce à la employées dans les secteurs de compétence fédérale a continué de Le nombre de personnes faisant partie des minorités visibles qui sont

Les résultats varient sensiblement selon les différentes catégories professionnelles. Les minorités visibles ont fait des progrès importants dans la catégorie dite « professionnelle » : leur taux de représentation dans les emplois moins spécialisés a quintuplé et elles ont réalisé des gains importants parmi les cadres intermédiaires. En revanche, leur progrès dans les emplois spécialisés et techniques ont été lents, et ils progrès dans les emplois spécialisés et techniques ont été lents, et ils

Les Autochtones

En 1987, la situation de l'emploi des Autochtones dans le secteur de compétence fédérale était déplorable. Leur taux de représentation était d'à peine 0,7 p. 100, en dépit d'un taux de disponibilité environ trois de représentation était passé à 1,2 p. 100, mais entre-temps, selon le recensement de 1991, leur taux de disponibilité avait atteint 3 p. 100. Il sera sans doute encore plus élevé une fois compilées les données du recensement de 1996.

Dans le secteur bancaire, le taux de représentation des Autochtones s'est situé à 1 p. 100 en 1995, ce qui ne représente aucune amélioration par rapport à l'année précédente. Les résultats dans les secteurs des transports et des communications étaient analogues. Les seuls véritables gains ont été obtenus dans le secteur « autres » qui compte un effectif réduit, où le taux de représentation des Autochtones est passé à 1,9 p. 100 et leur part des recrutements, à 4,1 p. 100. Ainsi, il est donc évident que la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 a eu très peu d'effet sur le plan de l'exclusion générale des Autochtones des emplois dans la sphère de compétence fédérale. Leur part générale des recrutements a aussi reculé en 1995, passant à 1,8 p. 100.

en matière d'emploi. pour se conformer à la lettre et à l'esprit de la nouvelle Loi sur l'équité bientôt; néanmoins, il faudra prendre des initiatives plus vigoureuses avec la Commission dans le cadre d'un examen conjoint, porteront fruit Nous espérons que ces engagements, ainsi que ces ententes conclues Autochtones dans leurs effectifs au cours des cinq prochaines années. maintenant tenus d'accroître sensiblement la représentation des importante pour tous les intéressés et les employeurs en cause sont secteurs privé et public ont été réglées. Il s'agit là d'une réalisation l'Assemblée des chefs du Manitoba contre des employeurs dans les la veille de s'améliorer enfin. Cinquante-quatre plaintes déposées par toute l'ampleur du problème. Néanmoins, la situation serait peut-être à Autochtones au Canada demeure très inquiétante est loin d'indiquer royale sur les peuples autochtones, dire que la situation de l'emploi des une année marquée par la publication du Rapport de la Commission correspondait qu'aux trois quarts du salaire moyen des hommes. En 88 p. 100 du salaire moyen de toutes les femmes, lequel lui-même ne de tous les hommes. Le salaire des femmes autochtones représentait des hommes autochtones représentait à peine plus de 85 p. 100 de celui revenus demeurent pratiquement inchangés : en moyenne, le salaire travail manuel. Rien d'étonnant, donc, à ce que les écarts dans les chance que les autres travailleurs d'occuper des emplois reliés à un mais, comme auparavant, les Autochtones avaient beaucoup plus de d'une manière relativement égale entre les groupes professionnels Les légers gains obtenus sur le plan de la représentation ont été répartis

encore que 21 p. 100 de l'effectif total. Dans l'« autre » secteur industriel, qui comprend les sociétés céréalières, la représentation des femmes a également été lente à s'améliorer et a même légèrement baissé en 1995 pour se situer à 24,2 p. 100. Dans ces deux derniers secteurs, la présence des femmes dans des postes non traditionnels a population active. Dans l'un et l'autre secteurs, leur part des embauches a légèrement augmenté entre 1987 et 1995. Dans tous les secteurs industriels, cependant, les femmes ont continué de bénéficier de la plus grande partie des promotions, soit près de 55 p. 100 selon les de la plus grande partie des promotions, soit près de 55 p. 100 selon les derniers chiffres disponibles.

Même si, dans l'ensemble, le taux de représentation des femmes s'est amélioré, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein a à peine diminué au cours de la période à l'étude, le salaire moyen des femmes s'établissant à 75 p. 100 de celui des hommes. Plus de 15 p. 100 de toutes les femmes occupant des emplois à femps plein ont gagné moins de 25 000 \$ en 1995, comparativement à 6 p. 100 des hommes. À peine plus du quart des femmes travaillant à près de 60 p. 100 des hommes. Lorsqu'on tient compte du fait à près de 60 p. 100 des hommes. Lorsqu'on tient compte du fait du'environ 70 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes, l'écart salarial réel entre les sexes s'accroît d'autant.

Dans une fonction publique marquée par des compressions incessantes, le nombre total de postes occupés par les femmes a continué de baisser. Toutefois, au 31 mars 1996, leur part relative des emplois dans la fonction publique avait augmenté, se situant à un point de pourcentage au-dessus de leur taux de disponibilité en 1991, qui était de 47,3 p. 100. Même si les femmes quittaient la fonction publique plus souvent que les hommes, leur part des recrutements était supérieure à 63 p. 100. Cette situation s'explique dans une large mesure par le fait que plus de la moitié des nouvelles recrues dans la fonction publique proviennent de la catégorie du soutien administratif.

Quelle est la situation dans le cas des autres catégories professionnelles au sein de la fonction publique, en particulier dans les groupes de la habituellement à prédominance masculine? Dans le groupe de la direction, la représentation des femmes s'est nettement améliorée, l'année précédente, mais se situant néanmoins bien en deçà de leur taux de disponibilité de près de 25 p. 100. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la représentation des femmes ne s'est que légèrement améliorée par rapport au taux de 29,5 p. 100 l'année légèrement améliorée par rapport au taux de 29,5 p. 100 l'année légèrement baissé, passant à 13,2 p. 100. Les taux de recrutement des légèrement baissé, passant à 13,2 p. 100. Les taux de recrutement des femmes dans ces deux catégories étaient cependant considérablement femmes dans ces deux catégories étaient cependant considérablement plus élevés : 55,9 p. 100 et 24,8 p. 100, respectivement.

Les effectifs du secteur privé assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprenaient tout près de 600 000 employés travaillant pour 344 employeurs, soit une diminution de 1,7 p. 100 par rapport à 1994. La fonction publique fédérale, dont le Programme de réaménagement de l'effectif a entraîné une réduction d'environ 7,7 p. 100, employait quelque 201 000 Canadiens. Pour la sixième année consécutive, le nombre des cessations d'emploi a été supérieur au nombre de recrutements dans les deux secteurs. Toutefois, malgré la réduction des niveaux d'emploi, des dizaines de milliers de postes ont été dotés; à notre avis, les employeurs dans les secteurs tant privé que public ont notre avis, les employeurs dans les secteurs tant privé que public ont donc eu suffisamment de possibilités de progresser dans la réalisation de leurs objectifs en matière d'équité.

À ce stade, nous pouvons maintenant non seulement comparer les résultats de l'an dernier et ceux de l'année précédente, mais nous faire une idée plus exacte du rythme auquel les progrès ont été réalisés pour chaque groupe pendant près d'une décennie.

Les femmes

Au cours des six premières années, la représentation des femmes dans la main-d'œuvre relevant de la sphère de compétence fédérale a connu une amélioration lente mais soutenue. Depuis 1992, toutefois, elle s'est stabilisée. Alors que la représentation globale est passée de 44,7 p. 100 en 1992 à 45,5 p. 100 l'année suivante, elle a baissé à 44,4 p. 100 en 1994 et, depuis, demeure virtuellement inchangée. Ce taux est légèrement inférieur au taux de disponibilité général des femmes sur le marché du travail au Canada, tel que déterminé par le recensement de 1991.

Cependant, il semblerait que les femmes soient maintenant recrutées dans un nombre proportionnellement moins important de postes. Pour la deuxième année consécutive, leur part des embauches a chuté à moins de 40 p. 100 alors que leur part des cessations d'emploi s'est considérablement plus élevé d'hommes qui sont entrés dans l'importante population d'employés de bureaux dans le secteur l'importante population d'employés de bureaux dans le secteur secteur plus de 15 p. 100 des postes de haute direction, soit cinq fois plus qu'en 1987. Elles occupent près de 56 p. 100 des postes de cadres intermédiaires.

La situation des femmes a progressé d'une manière plus inégale dans le secteur des communications s'est maintenue à près de 42 p. 100 en 1995, taux conforme à celui des cinq dernières années. Toutefois, l'accès des femmes aux postes de haute direction a continué de croître. Dans le secteur des transports, par contre, leur situation s'est améliorée très lentement au cours des neut dernières années : elles ne forment très lentement au cours des neut dernières années : elles ne forment

Canada. Comme ces deux organismes ont d'ailleurs indiqué être disposés à collaborer avec la Commission pour se doter d'un effectif bien équilibré, nous exhortons le gouvernement à veiller à ce que le décret nécessaire soit adopté dans les meilleurs délais.

Nous avons commencé à nous préparer à assumer notre nouveau rôle peu après le dépôt du projet de loi devant le Parlement en 1995. Cette année, nous avons révisé les lignes directrices concernant la vérification de la conformité et élaboré des critères d'évaluation précis des progrès accomplis. En mai, nous avons diffusé ces deux documents aux représentants du secteur des industries, aux organisations agissant pour le compte des groupes désignés et aux syndicats. Notre personnel a le compte des groupes désignés et aux syndicats. Notre personnel a bout à l'autre du pays. À la fin de l'année, toutes les suggestions et tous les commentaires reçus avaient été évalués en profondeur et les documents révisés en conséquence. D'autres modifications pourront être apportées à mesure que la Commission acquerra de l'expérience être apportées à mesure que la Commission acquerra de l'expérience dans son nouveau rôle.

Même si la Loi prévoit une période de transition d'un an avant que la Commission n'entreprenne ses vérifications en bonne et due forme, quelque 15 organismes, dans les secteurs public et privé, ont déjà accepté de subir des vérifications de la conformité effectuées à titre nous aider à perfectionner le processus de vérification; en même temps, elles donnent aux employeurs une idée de la mesure dans laquelle ils se conforment aux dispositions de la nouvelle Loi, et les échanges qui ont eu lieu se sont révélés fort utiles. Nous nous réjouissons aussi de notre collaboration étroite avec Développement des ressources humaines collaboration at travaillé de concert avec le ministère à la rédaction du nouveau règlement pris en application de la Loi ce il continue d'être consulté sur la mise au point d'autres lignes directrices à l'intention des employeurs.

EVISONS IE POINT

Compte tenu de la période de grâce d'un an accordée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi, les rapports présentés cette année par les employeurs du secteur privé en vertu de la loi initiale étaient les avant-derniers. Comme dans le passé, ces rapports comprenaient des renseignements détaillés sur la représentation, le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi des personnes appartenant aux quatre groupes désignés au cours de l'année précédente, soit 1995. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a fourni des données semblables sur la fonction publique fédérale pour son exercice couvrant la période du l'er avril 1995 au 31 mars 1996. Voici le tableau de la situation dans son ensemble.

Aux termes de la nouvelle Loi, les employeurs fédéraux continueront de présenter des rapports annuels sur la représentation dans leur effectif des membres des quatre groupes désignés. Ils continueront d'être tenus de procéder à des analyses de leurs effectifs et de leurs systèmes d'emploi aux fins de l'élaboration de plans d'action appropriés. La plus importante des nouvelles dispositions est celle qui confère à la Commission le pouvoir de procéder à des vérifications auprès des employeurs dans les secteurs tant public que privé. Alors que l'ancienne loi était axée dans une large mesure sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les plaintes de la personne, la nouvelle version révisée met l'accent sur l'obligation due celle qui existe dans la société canadienne et dans la population active en général.

Conformément à la préférence explicite pour le « règlement négocié », les agents de vérification de la conformité devront tâcher d'obtenir des engagements pour améliorer la situation dans les cas où, selon les renseignements recueillis, une organisation n'atteint pas les objectifs d'équité en emploi. En cas d'échec, la Commission peut donner un appeler à un tribunal spécial pour régler les questions litigieuses.

Cependant, il est très clair que le législateur vise davantage à obtenir un engagement ferme d'apporter un changement et pris en connaissance de cause qu'à régler des différends qui s'éternisent ou à obtenir de de cause qu'à régler des différends qui s'éternisent ou à obtenir de discrimination, notion litigieuse (sur laquelle était fondé l'ancien processus axé sur le dépôt de plaintes), a été remplacée par l'obligation faite aux employeurs de prendre des mesures concrètes en vue d'assurer la représentation adéquate des mesures concrètes en vue

Même si nous sommes convaincus que les dispositions de la nouvelle Loi permettront mieux de corriger les injustices sur le plan de l'emploi dans le domaine fédéral, nous avons toujours une ou deux réserves au sujet de ce texte. Ainsi, l'une des modifications corrélatives à la Loi traiter les plaintes fondées uniquement sur des données statistiques indiquant une sous-représentation sensible des groupes désignés. En outre, il est interdit aux tribunaux des droits de la personne de rendre des ordonnances remédiatrices pour mettre fin à une discrimination aystémique qui a été démontrée. Ces restrictions semblent limiter les droits démocratiques des Canadiens et les pouvoirs normalement conférée aux tribunaux indépendants d'une manière qui, à notre avis, est répréhensible et n'a pas de raison d'être. Il convient de signaler, à nouveau, qu'il faudra un décret en conseil pour étendre la portée de la nouveau, qu'il faudra un décret en conseil pour étendre la portée de la nouveau, qu'il tautra un décret en conseil pour étendre la portée de la nouveau, qu'il tautra un décret en conseil pour étendre la portée de la nouveau, qu'il tautra un décret en conseil pour étendre la portée de la nouvelle Loi aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du

pratique. Cependant, toutes les idées fausses au sujet de l'approche fédérale de l'équité en emploi n'ont pas été dissipées. Certains commentateurs soutiennent que les inégalités flagrantes dont attestent les statistiques se corrigeront d'elles-mêmes. D'autres accordent une attention démesurée aux débats entourant les programmes de « promotion sociale » chez notre voisin du sud alors qu'ils ne tiennent pas compte des nombreux aspects qui font que la stratégie canadienne se distingue à cet égard à plus d'un titre. Ils font abstraction aussi des autres pays, comme l'Australie, le Japon et les membres de la autres pays, comme l'Australie, le Japon et les membres de la sutres pays, comme l'Australie, le Japon et les membres de la se distingue à l'égard des inégalités sur n'en citer que quelques-uns, qui adoptent à l'égard des inégalités sur le marché du travail des approches semblables aux nôtres.

La Loi sur l'équité en maiière d'emploi n'a pas été conçue dans le but de nous aider à canaliser nos récriminations ni de remplacer une forme de discrimination par une autre. Le législateur visait essentiellement trois objectifs: attirer l'attention des employeurs sur certaines injustices manifestes survenues dans le passé; les convaincre non seulement de la valeur intrinsèque des mesures visant à les corriger, mais aussi des avantages y afférents; collaborer avec eux à la recherche de solutions. La nouvelle Loi clarifie et confirme ces aspects du modèle canadien. Loin d'imposer des quotas arbitraires à l'égard des groupes sous-représentés, la Loi exige maintenant que la Commission et les autorités fédérales compétentes supervisent les mesures prises par les employeurs pour s'y conformer, et notamment que ceux-ci disposent de bassins de candidats qualifiés parmi lesquels recruter les membres de leur personnel et qu'ils éliminent les préjugés systémiques des leur personnel et qu'ils éliminent les préjugés systémiques des processus d'engagement et de promotion.

Les consultations que nous avons menées auprès des employeurs tout au long de l'année ont bien révélé que ces derniers sont résolus à faire en sorte que la nouvelle Loi donne les résultats attendus. Cela est de bon augure, mais il ne faut pas oublier que le Parlement s'est senti obligé de réviser l'ancienne loi dans une large mesure en raison des résultats mitigés de près de dix ans d'efforts. Maintenant que le climat dans l'entreprise change pour le mieux, il n'y a aucune raison de ne pas s'attendre à des progrès plus généralisés et plus uniformes.

VERS L'ADOPTION D'UN NOUVEAU RÉGIME

En janvier dernier, la nouvelle Loi venait de recevoir la sanction royale. À la Commission, nous procédions à l'élaboration d'une approche des dispositions révisées marquée par la coopération. Outre qu'il étendait la portée de la Loi à la fonction publique fédérale, éliminant ainsi une anomalie de longue durée, pour la première fois, le nouveau texte législatif chargeait explicitement la Commission canadienne des droits de la personne d'assurer la conformité à la Loi.

LÉQUITE AU TRAVAIL

matière d'égalité et d'équité. manifestations les plus concrètes du respect de nos engagements en bureaucratiques à nos lois antidiscriminatoires; elles sont parmi les des fonctions équivalentes ne sont pas de simples ajouts Canadiens. Les notions d'équité en emploi et de parité salariale pour lequel il existe un seul et même ensemble de règles pour tous les mais il est sûrement essentiel au respect du principe unificateur selon origine, leur couleur ou leur état de santé. L'engagement est de taille, financière en rapport avec leurs capacités, quel que soit leur sexe, leur travail, de l'avancement sur le plan professionnel et une rémunération difficile à appliquer lorsqu'il s'agit pour tous les Canadiens d'obtenir du trop tard ». La garantie des droits à l'égalité est particulièrement l'exemple, pour de nombreuses personnes lésées, il s'agit de « trop peu, toujours bon de redresser un tort, ne serait-ce que pour donner au redressement après coup de situations injustes. Même s'il est combattre les préjugés et la discrimination ne devraient pas se borner La plupart des Canadiens conviennent que les mesures prises pour

tous ses habitants la possibilité de se réaliser. harmonieux, on l'a bien compris, est nécessairement un pays qui offre à et les mandats de ces organisations. Un Canada plus énergique et habituellement reconnue dans les « énoncés de perspectives d'avenir » population, en tant qu'impératif commercial et social, est maintenant public. L'utilité d'un effectif plus diversifié et plus représentatif de la de nombreuses entreprises et de nombreux organismes du secteur constate cependant une nette amélioration du climat à cet égard dans louables, dans l'ensemble il faut qualifier le bilan d'« inégal ». On composition des effectifs relevant de la compétence fédérale sont réalisés depuis 1986 pour instaurer une plus grande équité dans la mieux préparer la voie au travail à venir. Même si certains des progrès moyens d'exploiter à fond les dispositions de l'ancienne loi et à ainsi processus échelonné sur plusieurs années passées à chercher des exigeante a été adoptée. Elle représentait l'aboutissement d'un première Loi sur l'équité en matière d'emploi, une nouvelle loi plus Le 24 octobre 1996, soit près de dix ans après l'entrée en vigueur de la

L'hypothèse fondamentale qui sous-tend la nouvelle loi n'a pas changé: pour une foule de raisons, bon nombre des plus importants employeurs au Canada n'avaient pas offert des possibilités d'emploi équitables aux femmes, aux personnes handicapées, aux membres des minorités visibles et aux Autochtones. Le grand mérite de la première di minorités visibles et aux Autochtones. Le grand mérite de la première différence, sur l'équité en matière d'emploi était d'avoir mis en lumière la différence, sur le plan de l'égalité des chances, entre la théorie et la

VÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉMPLOI

revenu du parent qui reçoit la pension. Il n'est pas moins essentiel de faire en sorte que la pension soit versée au moment voulu et en totalité. De nombreux pères qui versent une pension le font consciencieusement et régulièrement, mais ceux qui sont délibérément en défaut non seulement trichent leurs enfants, mais ils forcent les autres Canadiens à payer à leur place. Les dispositions législatives proposées s'ajoutent aux efforts des autres ordres de gouvernement. Elles permettraient la suspension des permis et des certificats fédéraux, comme le passeport dans le cas d'un défaut persistant de payer, et donneraient aux provinces l'accès à la base de données de Revenu Canada pour le dépistage des défaillants.

manière concertée. sont déterminés à s'attaquer à la pauvreté des enfants d'une signes encourageants indiquant que les gouvernements canadiens de fréquenter l'université. Nous commençons à entrevoir plusieurs de familles à faible revenu qui ont les capacités mais non les moyens services de garde, et un fonds de dotation pour les jeunes personnes qui servirait à aider toutes les familles pauvres par le financement des mesures. Il y aurait notamment une prestation de base pour enfants pauvreté chez les enfants d'ici la fin du siècle, a proposé d'autres d'une résolution des Communes en 1989 visant l'élimination de la parentales. Campagne 2000, une coalition de groupes qui fait le suivi particulièrement pour les étudiants qui ont des responsabilités chose au sujet de l'augmentation du coût des études supérieures, faible revenu, et il a déterminé qu'il est nécessaire de faire quelque hausse des allocations aux parents qui travaillent et qui touchent un Chambre des communes sur les finances. Le comité a recommandé une décembre comme priorité par le puissant Comité permanent de la prochaines années. La pauvreté des enfants a aussi été retenue en familles à faible revenu doublerait pour atteindre 1 000 \$ dans les deux le budget de 1996 suivant laquelle le supplément de revenu pour les pour enfants ont été en général positives, de même que l'annonce dans Les initiatives du gouvernement relativement à la pension alimentaire

qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. » compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y Nations Unies, dont son défaut allégué de respecter « le droit de toute international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des d'aspects à l'égard desquels le gouvernement ne respecte pas le Pacte « pauvreté » signifie dans notre pays. On a signalé un certain nombre revenu, qui est notre meilleure mesure officielle de ce que le terme 20 p. 100 des enfants au Canada vivaient en deçà du seuil de faible culturels des Nations Unies. Elle a fait observer que, en 1994, près de pauvreté, dans son exposé au Comité des droits économiques, sociaux et question a été soulevée en février par l'Organisation nationale antirevenu familial est préjudiciable à de nombreux enfants canadiens. La discriminatoires de la pauvreté dans la façon dont l'insuffisance du pour l'élimination de la pauvreté. On peut très bien constater les effets Les Nations Unies ont proclamé que 1996 serait l'Année internationale

En novembre dans un rapport publié par le Conseil canadien de développement social, on a conclu que, même si la vaste majorité des enfants au Canada sont en santé et sont élevés par des familles qui savent en prendre soin, un grand nombre sont en réalité exclus en raison des conditions difficiles dans lesquelles ils vivent et du manque de possibilités qui en découle. Le Conseil a indiqué que le Canada est l'« un tevenu parmi les pays les plus industrialisés » et a estimé que notre taux de pauvreté chez les enfants est parmi les plus élevés de tous les pays industrialisés. Selon les termes du directeur général adjoint du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Canada « dupe beaucoup trop ses enfants ».

certain nombre de facteurs, comme le nombre d'enfants à soutenir et le annexes seront établies pour chaque province et territoire, selon un sur le divorce. La pension deviendra plus uniforme à mesure que des enfants pour le règlement des demandes de soutien en vertu de la Loi appliquer les lignes directrices relatives à la pension alimentaire pour cas par cas. Selon un projet de loi qui a été déposé en mai, il faudra actuelle, ce sont les tribunaux qui décident du montant de la pension au traitement fiscal des paiements de pension alimentaire. À l'heure de meilleures procédures d'exécution de la loi et des modifications du lignes directrices pour le calcul de la pension alimentaire pour enfants, attendues depuis longtemps à ce sujet. Mentionnons notamment des faible revenu. En mars, le ministre de la Justice a annoncé des réformes moitié de celles dont une femme est le chef vivent en deçà du seuil de au moins un million de familles de ce type au Canada et plus de la nombre de familles monoparentales a presque doublé. Il y a maintenant notre régime de pension alimentaire pour enfants. Depuis vingt ans, le L'une des saçons de s'attaquer à ce problème consisterait à réformer

TE LKYAVIT DES ENEVALS

salaires gagnés par leurs enfants. du remplacement du revenu des familles qui dépendent des maigres attrayantes, qu'il s'agisse de moyens de formation professionnelle ou mettre l'accent sur la création de solutions de rechange plus subsistance par des moyens qui sont encore plus dangereux. Il faut pas; on diminuerait même leur bien-être si on les forçait à assurer leur en exigeant tout simplement que les enfants trop jeunes ne travaillent solution de rechange, comme l'accès à l'éducation. » On ne règle rien sociaux, et force des enfants à travailler pour survivre sans autre aggravée dans bien des pays par suite des réductions des programmes raison principale du travail des enfants est la pauvreté, laquelle « s'est automne. Le ministre de la Coopération internationale a indiqué que la de ce problème ont été signalés par un sous-comité parlementaire cet antérieurs. Certains des éléments ajoutant à la complexité du règlement développement. Il s'agit de près du double des chiffres estimatifs d'enfants de 5 à 14 ans qui sont forcés de travailler dans les pays en 1996, on a calculé qu'il y a environ deux cent cinquante millions Dans une étude publiée par l'Organisation internationale du travail en

En février, le ministère des Affaires étrangères a annoncé que le Canada soutiendra un effort mondial lancé par l'Organisation des enfants internationale du travail visant à faire cesser l'exploitation des enfants de moins de treize ans qui travaillent, par la voie du Programme international pour l'abolition du travail des enfants, établi en 1991. Ce législatives qui sont conformes aux normes internationales, en établissant un âge minimal pour les travailleurs. Il prévoit également des fonds pour protéger et aider les enfants exploités et pour faire connaître les problèmes associés au travail des enfants. On vise en premier lieu les enfants qui sont en situation de travail forcé et qui sont très jeunes enfants qui travaillent dans des métiers dangereux, et les asservis, les enfants qui travaillent. Cette année, une part importante des millions de dollars versés par le Canada pour venir en aide aux enfants a été destinée à l'élimination du travail des enfants.

TES ENEVALS ANTAEKABLES

En août, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada a publié des lignes directrices portant sur les enfants demandeurs du statut de réfugié qui ne sont pas accompagnés. Même si ces lignes directrices n'abaissent pas la norme de la preuve exigée pour reconnaissent que les enfants peuvent ne pas être en mesure de faire valoir leurs revendications de la même manière que les adultes et elles proposent des façons de surmonter les problèmes qui peuvent exister pour le traitement des demandes des enfants et pour l'évaluation de la preuve qu'ils présentent. À notre connaissance, c'est la première fois qu'un pays adopte de telles lignes directrices.

ont été obligés de prendre leur retraite à des âges divers déterminés en fonction de leur grade. Les Forces armées ont toujours reconnu que cette règle équivaut à de la discrimination en fonction de l'âge, mais profession. Un tribunal des droits de la personne et la Section de première instance de la Cour fédérale ont tous deux conclu qu'il n'y a aucune nécessité justifiable pour les Forces canadiennes d'appliquer une telle règle. La décision a toutefois été portée en appel et l'affaire sera entendue par la Cour d'appel fédérale en 1997.

LE BIEN-ÊTRE DES ENFANTS

favorisées par le phénomène de la mondialisation. mesures pour mettre hors la loi des pratiques qui sont pour le moins Canada se joint à un certain nombre d'autres pays qui ont pris des peu importe le lieu où le crime est commis. Avec une telle loi, le pratiqué par des citoyens canadiens ou par des résidents permanents, qu'on appelle le « tourisme sexuel impliquant des enfants », qu'il soit loi a été déposé au Parlement en avril pour que soit criminalisé ce d'enfants un avenir meilleur, plus heureux. » A cette fin, un projet de machinations des exploiteurs, et [d']offrir à un nombre incalculable reprendre les mots du ministre, de « démolir les systèmes et les jamais être complètement éliminée, il devrait être possible, pour sexuellement. Même si une telle exploitation ne pourra probablement particulièrement vulnérables au sida et à d'autres maladies transmises sexuelle », et que les enfants exploités de cette façon sont tout enfants, les filles en particulier, plus vulnérables à l'exploitation existent encore au Canada. Il a aussi signalé que la pauvreté « rend les étrangères a reconnu que la prostitution et la pornographie des enfants S'adressant aux participants de la Conférence, le ministre des Affaires d'exploitation sexuelle ou sont utilisés pour la pornographie juvénile. million d'enfants sont forcés de se prostituer, sont vendus à des fins en Suède en août dernier. On estime que, chaque année, environ un mondiale contre l'exploitation sexuelle commerciale des enfants tenue Le Canada a été l'un des plus de cent pays représentés à la Conférence

Un projet de loi a également été présenté pour rendre plus efficace la lutte contre la prostitution des enfants dans notre propre pays. Il prévoit une peine minimale obligatoire de cinq ans de détention pour les personnes déclarées coupables de profiter de la prostitués puissent et il comprend des mesures pour que les enfants prostitués puissent mieux témoigner contre leurs souteneurs. Le Canada participe également à la rédaction d'un protocole facultatif de la Convention des Qu'ils criminalisent la vente des enfants, lequel exigerait des pays pornographie enfantines, et qu'ils élargissent leurs compétences dans ces domaines par la voie de dispositions d'extraterritorialité comme ces domaines par la voie de dispositions d'extraterritorialité comme celles qui sont mentionnées ci-dessus.

canadienne sur les droits de la personne. venu de mettre fin à la protection de cette discrimination dans la Loi capables de travailler et qui veulent le faire. Le temps est sûrement est sûrement un facteur de discrimination contre les personnes qui sont normal de la retraite » dans leur profession, mais la retraite obligatoire que la plupart des gens ne veuillent pas travailler au-delà de l'« âge mais la retraite obligatoire n'en est sûrement pas une. Il est possible sûrement diverses façons de nous adapter à une société vieillissante, c'est que notre population est maintenant jeune plus longtemps. Il y a des avantages de notre propre situation au Canada à l'heure actuelle, l'on vit plus longtemps, on devra aussi travailler plus longtemps. L'un et les retraités. Comme l'a fait observer The Economist récemment, si lumière de l'évolution des nouvelles proportions entre les travailleurs retraite. L'ironie de cette situation devient encore plus frappante à la droits à pension pour vivre à l'aise si elles sont forcées de prendre leur de chômage. Elles peuvent ne pas avoir accumulé suffisamment de ont pris soin de leurs enfants ou qu'elles ont connu de longues périodes personnes qui ont été inactives pendant un certain temps parce qu'elles législatives. La retraite obligatoire est particulièrement injuste pour les capacité, mais notre intervention a été reléguée aux oubliettes employés à la retraite à un âge prédéterminé, peu importe leur éliminées les dispositions permettant aux employeurs de mettre les la Loi canadienne sur les droits de la personne pour que soient

personne en août*. Une troisième affaire concerne dix militaires qui cette affaire a de nouveau été entendue par un tribunal des droits de la nouveau service. Après un certain nombre de contestations judiciaires, obligatoire, de sorte qu'il aurait été peu pratique de les intégrer dans le à-dire qu'il ne leur restait plus que quatre ans avant l'âge de la retraite plaignants étaient alors âgés en moyenne de cinquante et un ans, c'estla Défense nationale en 1985. Les Forces canadiennes allèguent que les services des vols pour dignitaires de Transports Canada au ministère de raison de l'âge après avoir été mis à pied par suite du transfert des de ligne ou agents de bord ont déposé une plainte de discrimination en Dans une deuxième affaire qui dure depuis longtemps, vingt-six pilotes qu'appliquer sa propre loi. (Voir aux pp. 94 - 95 pour plus de détails.) Commission canadienne des droits de la personne ne pouvait suprême a rejeté leur appel, essentiellement au motif que la tribunal, les plaignants ont interjeté appel. En novembre, la Cour La Commission ayant décidé de ne pas porter leur cause devant un raison de l'âge après avoir été forcés de prendre leur retraite à 60 ans. pilotes de ligne qui ont déposé en 1990 une plainte de discrimination en affaires concernant la retraite obligatoire. Il y a eu le cas de deux La Commission est de nouveau intervenue cette année dans plusieurs

En janvier 1997, le tribunal a conclu que les ministères de la Défense nationale et des Transports avaient fait preuve de discrimination à l'égard des plaignants.

discrimination relative à l'âge. À cet égard, trois aspects nous intéressent particulièrement : la possibilité de travailler; la possibilité de financière; et la possibilité pour nos enfants d'être affranchis de la pauvreté, de l'exploitation ou de tout autre abus ou privation qui diminuent leurs chances dans la vie.

LÉROSION DES POSSIBILITÉS

Les travailleurs plus âgés sont manifestement plus vulnérables à la discrimination en raison des préjugés au sujet de leurs capacités. Dans le cadre d'un projet financé par Développement des ressources humaines Canada, on a ciblé ce problème directement. Le programme opTIONS 45+ cherche à répondre aux besoins relatifs au travail des personnes plus âgées qui sont en chômage ou sous-employées. Parmi personnes plus âgées qui sont en chômage ou sous-employées. Parmi raison de leur expérience, peuvent être pour un employeur plus fiables, plus fidèles et plus avertis. Les employeurs sont également encouragés plus fidèles et plus avertis. Les employeurs sont également encouragés à récxaminer leurs règles de recrutement, de promotion, de formation, de réduction des effectifs et de mise à la retraite pour éliminer les préjugés discriminatoires fondés sur des postulats associés à l'âge.

qui sont embauchés plus jeunes. ans en moyenne, soit beaucoup plus longtemps que la moyenne de ceux embauché est susceptible de rester dans une entreprise pendant quinze rapport récent, un travailleur de cinquante ans qui vient d'être des travailleurs plus âgés. Or, c'est tout à fait le contraire : selon un soit que ce n'est pas un bon investissement d'embaucher ou de former moment qu'ils avaient prévu. Il existe un préjugé guère plus sérieux, tout simplement pas se permettre d'être relégués à la retraite avant le travailler. Or, de nombreux travailleurs d'un certain âge ne peuvent travailleurs plus âgés en chômage n'ont pas réellement besoin de L'idée fausse peut-être la plus préjudiciable tient à ce que les concernant la valeur et les capacités des travailleur(euse)s âgé(e)s. » compétences en demande, les obstacles au recyclage et les mythes outre affronter des obstacles additionnels comme le manque de travailleur (euse)s d'expérience, « le(a) chômeur (euse) âgé(e) doit en jeunes. Comme l'écrit le président du Réseau canadien de travailleurs plus âgés y restent beaucoup plus longtemps que les plus obtenir ou à garder un emploi. Aussi, une fois au chômage, les désavantagés sur le plan économique en raison de leur difficulté à des milliers d'hommes et de femmes âgés de plus de quarante ans sont Dans le premier bulletin OPTIONS, publié en janvier, on apprend que

LA RETRAITE OBLIGATOIRE

Nous avons demandé à maintes reprises au gouvernement qu'il modifie

prestations de pension de sorte qu'il ne soit plus interdit aux employeurs d'accorder de tels avantages aux partenaires du même sexe. La Commission fait appel de cette décision pour les motifs expliqués à la p. 102.

en appel. conséquence la Loi de l'impôt sur le revenu. Cette décision a été portée aux pensions, dès que le gouvernement fédéral aurait modifié en partenaires du même sexe ne soient pas exclus des avantages rattachés d'interpréter ces dispositions de façon moins littérale de sorte que les provinciaux, contrevenaient au Code. La commission a décidé que les dispositions connexes des lois sur les régimes de retraite opposé, dans la Loi sur les régimes de retraite de l'Ontario, de même « conjoint », étant entendu qu'il doit s'agir d'une personne du sexe canadienne des droits et libertés. Elle a aussi établi que la définition de contrevenait aux dispositions sur les droits à l'égalité de la Charte application aux relations entre les personnes du sexe opposé, conclu que la définition de certains termes du Code, qui limite leur droits de la personne de l'Ontario même. La commission d'enquête a explicitement sur la définition de l'« état matrimonial » du Code des partenaire du même sexe d'un employé. La plainte portait les avantages, y compris les avantages rattachés à la pension, au arrivée à une conclusion différente au sujet de l'obligation d'accorder commission d'enquête sur les droits de la personne en Ontario en est Deux semaines après que cette décision eut été rendue, une

Par conséquent, la définition de « conjoint » de la Loi de l'impôt sur le reste la pierre d'achoppement la plus explicite pour que les prestations reste la pierre d'achoppement la plus explicite pour que les prestations au survivant soient versées aux personnes ayant un partenaire du même sexe. Nous interviendrons devant la Cour d'appel de l'Ontario pour appuyer le Syndicat canadien de la fonction publique, qui conteste cette définition. Nous ne cherchons pas ainsi à élargir la définition comme telle. Notre position est la suivante : si un avantage est offert aux partenaires du même sexe qui vivent dans une situation semblable. Il partenaires du même sexe qui vivent dans une situation semblable. Il ne nous appartient pas de décider qui est marié et qui ne l'est pas. Nous nous préoccupons strictement de droits à l'égalité et nous espérons être en mesure d'indiquer l'an prochain que les progrès réalisés à ce jour ne sont plus entravés par des débats futiles sur les mots.

D'ici l'an 2000, 28 p. 100 de tous les Canadiens auront plus de cinquante ans. Dans une conjoncture où la société vieillit et où l'État cherche à répondre à des exigences parfois inconciliables, il arrive qu'une génération se braque contre l'autre de sorte qu'il peut se produire de la discrimination en fonction de l'âge sous diverses formes. Du point de vue des droits de la personne, on peut se demander ce que les gouvernements peuvent et devraient faire pour atténuer la

YCE

comprendrait les couples à la fois du même sexe et du sexe opposé, tandis que le gouvernement veut créer une catégorie distincte pour les couples homosexuels. La Commission appuie la position du syndicat selon laquelle il y a lieu de craindre que le gouvernement en arrive ainsi à créer une catégorie distincte de salariés et salariées.

de conséquences fiscales négatives. inclure ces employés dans le régime collectif principal, sans qu'il y ait employés ayant un partenaire du même sexe, ils pourront dorénavant employeurs devaient tenir des dossiers distincts pour l'assurance des même sexe. Aussi, alors que suivant les anciennes règles, les actuellement des avantages pour leurs employés ayant un partenaire du sur 20 p. 100 à 30 p. 100 des grands employeurs canadiens qui offrent opposé. Les spécialistes pensent que cette modification aura un effet régimes protégeant le conjoint de droit et le conjoint de fait du sexe antérieurement les exemptions aux fins de l'impôt seulement aux ces coûts sont déductibles aux fins de l'impôt. Le Ministère limitait « régime de soins de santé privé » protège les couples du même sexe, la Loi de l'impôt sur le revenu pour indiquer clairement que si un septembre, Revenu Canada a également modifié son interprétation de partenaires du sexe opposé. Dans un document technique publié en partenaires du même sexe des fonctionnaires fédéraux tout comme aux mêmes avantages pour l'assurance-maladie et les soins dentaires aux le Conseil du Trésor a annoncé qu'il accorderait immédiatement les agaçants, la décision initiale a néanmoins eu des effets utiles. En juillet, Si ce retard d'ordre juridique et les retards de même nature sont

à modifier la Loi de l'impôt sur le revenu et la Loi sur les normes de pension. Le tribunal a par conséquent exhorté le gouvernement fédéral d'effet sur la définition de « conjoint » aux fins des prestations de l'orientation sexuelle dans la Loi d'une manière limitée, mais n'a pas eu l'affaire Egan et Nesbit. Cette décision a permis l'inclusion de incluse implicitement après l'arrêt de la Cour suprême en 1995 dans canadienne sur les droits de la personne tant qu'elle n'y serait pas peut être considérée comme un motif de distinction suivant la Loi établi les faits de façon prima facie. A son avis, l'orientation sexuelle ne rendue en septembre, le tribunal a conclu que le plaignant n'avait pas sur la question des avantages rattachés à la pension. Dans sa décision pension. La plainte a donc été renvoyée au tribunal pour qu'il statue partenaires du même sexe, à l'exception des avantages rattachés à la modifierait sa règle et qu'elle accorderait les avantages sociaux aux même sexe. Avant le début de l'audience, la société a annoncé qu'elle d'accorder ces mêmes avantages dans les cas où le partenaire est du couples hétérosexuels les avantages qu'elle offre et d'avoir refusé restrictive. Une société aérienne a été accusée d'avoir réservé aux interprété la jurisprudence sur l'orientation sexuelle d'une manière plus Malheureusement, un autre tribunal des droits de la personne a

qu'un crime sur dix seulement dans cette catégorie est signalé à la police, mais que le taux pour les crimes contre les gais et les lesbiennes est encore plus bas. Un groupe communautaire torontois qui offre une ligne téléphonique d'aide pour les victimes de tels crimes a indiqué que, même si la moitié de ces crimes comportaient une agression physique, la majorité n'ont pas été signalés. Aussi, sur les plus de cent qui l'ont disposait d'une meilleure information sur l'ampleur de ce problème, on disposait d'une meilleure information sur l'ampleur de ce problème, on criminelle. Ce serait aussi un moyen de convaincre les personnes qui ne criminelle. Ce serait aussi un moyen de convaincre les personnes qui ne discrimination qu'une modification de notre Loi canadienne sur les drouis de la personne s'impose de toute évidence.

DO MÊME SEXE VAVATAGES SOCIAUX POUR PARTENAIRES

L'existence d'une meilleure protection juridique n'est qu'un volet de la lutte pour les droits à l'égalité. Le traitement différentiel fondé sur l'orientation sexuelle n'est pas moins dommageable ou inéquitable lorsqu'il s'agit de l'emploi et des avantages qui s'y rattachent. De nombreuses conventions collectives qui comportent des clauses sur les avantages sociaux n'accordent qu'à une personne du sexe opposé les avantages sociaux n'accordent qu'à une personne du sexe opposé les avantages dont peut bénéficier le partenaire de l'employé. Les employés homosexuels qui vivent dans une relation stable tout comme les couples hétérosexuels en union de fait n'ont par conséquent pas droit aux avantages pour leur partenaire. Il s'agit tout aussi bien de diverses formes de congés, de l'assurance-maladie et soins dentaires, ou des pensions. Cette année, il y a eu à la fois des progrès et des reculs sur ce plan.

syndicat demande une définition sans distinction de sexe qui figure dans diverses lois et politiques relatives aux avantages. Le le gouvernement au sujet de la définition du mot « conjoint », lequel nouveau siégé à l'automne pour régler un différend entre le syndicat et l'emploi au sein de l'administration publique fédérale. Le tribunal a de sur des avantages sociaux discrétionnaires, mais sur des avantages liés à gouvernement lui-même était l'employeur et la plainte ne portait pas l'affaire Egan et Nesbit l'an dernier. C'est que, dans ce cas, le libertés pour justifier le traitement différentiel, comme il l'a fait dans plus s'appuyer sur l'article 1 de la Charte canadienne des droits et sexuelle. En vertu de ce jugement, le gouvernement du Canada ne peut ce refus constituait un acte discriminatoire fondé sur l'orientation vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique, a conclu que sexe de certains fonctionnaires fédéraux des avantages consentis en lesquelles le Conseil du Trésor avait refusé aux partenaires du même Un tribunal des droits de la personne, qui a examiné des plaintes selon

organisationnel profond en faveur de l'équité des femmes au travail. » organisationnelle de la fonction publique ou [d'] un engagement quelque signe que ce soit d'un renouveau de la culture deux sexes. Le rapport ne peut malheureusement « faire état de détermination de certaines femmes et de certains gestionnaires des situation de la femme s'améliore, c'est surtout en raison de la de gestion hiérarchique et de haute direction. Dans les cas où la sont traditionnellement dominés par les hommes, notamment les postes difficile pour les femmes d'accéder à des postes dans des domaines qui « confiance » dans son potentiel. C'est pourquoi il est particulièrement peut très bien se faire offrir un poste uniquement parce qu'on a qu'un homme, qu'il soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation, une femme doit montrer sa compétence dans un poste donné, tandis l'évaluation. Il y a aussi le prétendu « phénomène de la confiance » : également être plus exigeants pour les femmes lorsqu'ils en font qu'aux hommes sont imposées aux femmes. Les hommes reconnaissent

employés de s'acquitter de ce double ensemble de responsabilités. faire en sorte qu'il soit plus facile, et non plus difficile, pour leurs définitive, les organisations qui veulent rester concurrentielles doivent celles qui doivent s'occuper de personnes âgées ou d'enfants. En responsabilités à l'extérieur du milieu du travail, par exemple ceux ou beaucoup d'employés et d'employées ont de plus grandes l'évolution de la composition démographique de la main-d'œuvre, longues heures pour répondre à la demande accrue. Aussi, avec la réduction des effectifs oblige les « survivants » à travailler de plus parallèle avec la productivité et l'engagement. En outre, la tendance à non traditionnelle et les heures de « visibilité » au travail sont mises en un modèle professionnel traditionnel est imposé à une main-d'œuvre doivent porter une attention immédiate à cette question. Pour l'instant, organisations qui désirent bien exploiter leurs ressources humaines l'équilibre entre le travail, la famille et la vie. Elle conclut que les spécialistes dans le secteur privé. L'une des difficultés courantes tient à supérieurs, des professionnels des ressources humaines et des Royale. Mme Duxbury a interviewé des cadres hiérarchiques l'Université Carleton, Linda Duxbury, et parrainée par la Banque celle-là menée par une professeure d'administration des affaires de Une autre étude intéressante sur l'emploi a été publiée cette année,

C'est en 1996 que le Parlement du Canada a finalement modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure. I'orientation sexuelle comme motif de distinction illicite. Le ministre de la Justice a présenté le projet de loi le 29 avril et la sanction royale a été donnée le 20 juin. Pour se convaincre qu'une modification de la loi s'imposait depuis longtemps, il suffisait de se reporter aux dernières statistiques sur la criminalité. Dans une étude récente sur les crimes atatistiques sur la criminalité. Dans une étude récente sur les crimes haineux commandée par le ministère de la Justice, on a relevé le fait

SEXNETTE OBIENTATION

fins de comparaison, la proportion des militaires du rang qui sont des femmes dans le Commandement maritime est passée de 0,9 p. 100 en 1996. Tout juste avant la fin de l'année, le Commandement terrestre a reconnu qu'il lui fallait faire un « effort concerté » pour recruter et maintenir des femmes dans les métiers de combat et il a commencé à prendre des mesures vigoureuses à cet égard.

La Commission a indiqué très clairement à la haute direction des Forces canadiennes que l'intégration des femmes ne reçoit pas l'attention voulue. La date butoir de dix ans arrive à grands pas et la représentation des femmes dans les métiers de combat semble stagner à un niveau très bas. Les incidents entourant le traitement d'une femme la culture des Forces armées est loin d'être accueillante pour les femmes. Les Forces canadiennes peuvent difficilement affirmer prendre au sérieux l'ordonnance du tribunal si l'intégration des femmes n'à pas une priorité plus élevée, et que cette mesure ne bénéficie pas des ressources correspondantes ainsi que d'une intervention plus active des la part de la haute direction.

EMPLOI

de résistance. » gestion hiérarchique réguliers et non traditionnels fait encore l'objet est sans équivoque : « L'entrée des femmes dans des postes de permettant pas de garantir un emploi aussi durable. La conclusion dans des fonctions consultatives ou dans des « projets spéciaux » ne l'impression que les femmes sont souvent mises sur des voies latérales de presque chaque autre profession. Aux niveaux les plus élevés, on a elles sont reléguées en nombre disproportionné aux niveaux inférieurs femmes dominent-elles les catégories du soutien administratif, mais il y a des années existent encore aujourd'hui: non seulement les nombre des types de ségrégation professionnelle qui avaient été relevés respect des objectifs de promotion de l'égalité entre les sexes. Bon organismes centraux et la haute direction ne suffisent pas à assurer le nombreuses participantes ont signalé que les mesures prises par les fonction publique n'est pas encore un milieu de travail équitable. De fondamentale a très peu changé en réalité: pour les femmes, la interne récent que, s'il y a eu des progrès sur certains plans, la culture nécessaires, et donner l'exemple. On a toutefois pu lire dans un rapport doit lancer et promouvoir les types de changements qui sont publique fédérale. Tout le monde convient également que la direction empêchent les femmes de jouer un rôle plein et juste dans la fonction On sait depuis longtemps que des obstacles culturels et psychologiques

Il a été constaté dans la même étude que les répondants des deux sexes conviennent en général que des normes de rendement plus élevées

Le Solliciteur général du Canada a offert des excuses aux femmes dont les droits avaient été bafoués. Parmi la plus de centaine de precommandations qui ont été faites, certaines, comme la création d'un poste de sous-commissaire pour les détenues, ont déjà été appliquées; d'autres sont encore à l'étude. L'une des questions que nous avions soulevées antérieurement est le bien-fondé d'utiliser des hommes dans des postes de première ligne dans les centres de détention pour des postes de première ligne dans les centres de détention pour que la totalité du personnel de première ligne d'au moins un établissement pour femmes purgeant une peine fédérale soit composé entièrement de femmes. Une autre recommandation, qui est également entièrement de femmes. Une autre recommandation, qui est également auroie d'application, est la nomination d'une femme chargée de survoie d'application, est la nomination d'une femme chargée de surveiller l'étendue et l'étficacité de la dotation « mixte ». Après trois aus, cette personne présentera des recommandations au commissaire du SCC sur l'opportunité du maintien d'une telle forme de dotation.

TES EEMMES DYNS TES FORCES ARMÉES

L'intégration des femmes dans les Forces canadiennes est à de nombreux égards une bonne façon de déterminer si le gouvernement prend réellement au sérieux les droits fondamentaux à l'égalité. C'est en 1989 qu'un tribunal des droits de la personne a ordonné aux Forces armées de réaliser l'intégration complète dans les dix ans. Cette échéance approche rapidement, mais il y a peu de signes indiquant qu'elle sera respectée. L'ordonnance de la Cour fédérale, exige caractère impératif qu'une ordonnance de la Cour fédérale, exige également que la Commission canadienne des droits de la personne également que la Commission canadienne des droits de la personne également que la Commission canadienne des droits de la personne fasse un suivi du progrès des Forces armées dans ce domaine.

étaient des femmes; en 1996, la proportion a été de 0,8 p. 100. A des 0,7 p. 100 des militaires du rang dans ce Commandement terrestre générale des femmes a le moins réussi dans le cas suivant : en 1989, lieu, ce taux de recrutement a de quoi inquiéter vivement. L'intégration secteur où la plus grande partie du recrutement de militaires du rang a Commandement terrestre étaient des femmes. Comme il s'agit du seulement 3 p. 100 des militaires du rang recrutés par le nouveau donné l'exemple avec 11 p. 100 de recrues féminines, mais recruté des militaires du rang. Le Commandement maritime a de le Commandement maritime et le Commandement terrestre, ont femme officier. En 1995 et 1996, seulement deux commandements, soit Commandement aérien a embauché dix-neuf hommes, mais aucune Commandement terrestre. Au cours de la même période, le femmes, comparativement à 11 p. 100 des officiers recrutés dans le des officiers recrutés dans le Commandement maritime ont été des en matière de recrutement sont prononcés. En 1995 et 1996, 44 p. 100 de combat des Forces armées. Les écarts d'un commandement à l'autre militaires du rang et 3,9 p. 100 des officiers dans les trente et un métiers En 1996, les femmes ne comptaient toujours que pour 1,4 p. 100 des

En mars, une commission d'enquête des droits de la personne de la Colombie-Britannique a rendu sa décision concernant une plainte de harcèlement sexuel déposée par une employée de maison d'origine étrangère. La plaignante participait à un programme fédéral qui permet à des fournisseurs de soins professionnels de l'extérieur du Canada de demander la résidence permanente après avoir travaillé au pays pendant deux ans. Dans ce cas, la plaignante avait quitté son emploi au physique et verbal de la part de son employeur. La commission a déterminé que l'effet du harcèlement avait été particulièrement « déterminant » compte tenu de la préoccupation bien naturelle de la plaignante, accrue par les menaces d'expulsion de son employeur et voulant que, dans le cas de l'abandon d'un poste, elle risque de perdre voulant que, dans le cas de l'abandon d'un poste, elle risque de perdre son statut d'immigrante.

LES FEMMES DÉTENUES

En avril, le Solliciteur général a publié le rapport de la Commission d'enquête sur certains événements survenus à la Prison des femmes de Kingston. Les événements en question ont eu lieu lors d'une émeute survenue du 22 au 24 avril 1995 à ce pénitencier, ce qui avait donné lieu composée entièrement d'hommes. Cinq détenues ont été transférées à un établissement psychiatrique pour hommes, où elles ont été gardées in établissement psychiatrique pour hommes, où elles ont été gardées un établissement psychiatrique pour hommes, où elles ont été gardées un autre lieu de détention. Toutes les détenues ayant pris part à l'émeute ont été gardées en isolement pour des périodes allant de sept mois et demi à neut mois.

l'application d'une peine, la période de détention pourrait être réduite. la mauvaise gestion ou un manque d'équité manifestes dans correctionnelle dans l'intégrité d'une peine ». Autrement dit, s'il y a de mécanismes visant à créer des sanctions en cas d'« interférence conséquent recommandé que le ministère de la Justice examine des faire sans une orientation et un contrôle judiciaire. Elle a par n'indiquait que le SCC était disposé à s'amender ou en mesure de le réadaptation. Le juge Arbour était également d'avis que rien notamment parce qu'elles avaient miné leurs possibilités de gestion avaient été « préjudiciables aux détenues à tous les égards », de consulter un avocat. Ces négligences et d'autres lacunes de la qui portaient sur la fouille à nu, l'isolement prolongé et l'impossibilité mesure d'isolement et dans sa réponse aux griefs, particulièrement ceux correctionnel du Canada (SCC) avait été négligent dans la gestion de la et dégradante ». La Commission a également constaté que le Service conclu que cette méthode d'intervention avait été « cruelle, inhumaine La Commission d'enquête présidée par Mme le juge Louise Arbour a

l'avocat de l'accusé d'avoir accès au dossier médical et à d'autres dossiers de la partie plaignante seulement dans des cas très précis et réglementés.

HARCÈLEMENT SEXUEL

La tendance à « tirer parti » des différences biologiques et autres entre les sexes ne tient pas seulement aux actes d'agression physique. On peut le constater dans la forme la plus courante de sexisme : le harcèlement. Selon plusieurs études publiées en 1996, il est manifeste que le harcèlement sexuel des femmes en milieu de travail est encore très répandu. Dans une étude du projet de construction Hibernia à la moitié des travailleuses avaient été harcelées par leurs collègues masculins à un moment ou l'autre. Aucune règle sur le harcèlement n'a été définie et aucune formation n'a été donnée dans les trois premières années après le début des travaux. Les recommandations proposées prévoient notamment que « si la direction ou les représentants prévoient notamment que « si la direction ou les représentants syndicaux sont au courant de situations de harcèlement, ils sont tenus d'agir. Ils ne doivent jamais tout simplement fermet les yeux. »

Les résultats d'une enquête semblable menée par la Gendarmerie royale du Canada en 1993 ont été publiés en septembre. Près des deux tiers des membres féminins avaient été mis en présence de matériel « sexiste offensant » en milieu de travail et près de la moitié avaient fait l'objet d'avances sexuelles « non désirées et déplacées » de la part de collègues masculins, souvent un membre d'un grade supérieur. Depuis que cette enquête a été menée, la GRC a pris certaines mesures pour atténuer le problème du harcèlement sexuel dans ses rangs. Il y a eu notamment une directive à l'intention de tous les gestionnaires faisant obligatoire de sensibilisation à ce phénomène d'une durée d'une cours obligatoire de sensibilisation à ce phénomène d'une durée d'une durée offert à tous les employés. Il est à espérer que la GRC fera une enquête de suivi pour évaluer les répercussions de ces mesures.

À la suite du dépôt d'un rapport d'enquête de CBC-TV en 1993, le public a eu davantage connaissance de l'étendue du harcèlement dans le domaine des sports. C'est ainsi qu'un certain nombre d'organisations sportives nationales se sont concertées pour produire un guide intitulé qu'il appelle des « attentes minimales » pour toutes les organisations sportives nationales qui demandent des fonds fédéraux. Ces sportives nationales qui demandent des fonds fédéraux. Ces organisations doivent notamment avoir adopté une règle officielle anti-harcèlement et les mécanismes correctifs correspondants. Toutes les organisations sportives sont encouragées à faire constamment le suivi de la situation pour déterminer dans quelle mesure leurs règles internes contribuent réellement à faciliter la dénonciation de tels incidents.

de loi actuellement devant le Parlement pourrait en améliorer l'efficacité. Il est notamment proposé qu'un homicide commis par suite de harcèlement criminel soit considéré comme un meurtre au premier degré, que l'acte ait été ou non planifié ou délibéré. Au Canada, le meurtre au premier degré entraîne une sanction obligatoire de détention à vie sans possibilité de libération conditionnelle pour 25 ans. La loi prévoirait aussi des sanctions plus rigoureuses en cas de violation d'une ordonnance d'interdiction de communiquer ou d'engagement de garder la paix.

La mutilation des organes génitaux féminins, une autre forme de violence contre les femmes et les jeunes filles, a été soumise à un examen critique récemment. Mis à part son effet pervers aur l'égalité sexuelle, cette pratique peut causer des problèmes de santé graves et irréversibles. Un projet de loi actuellement présenté au Parlement prévoit la modification du Code criminel pour qu'il soit très clair que la mutilation des organes génitaux féminins est un acte criminel au Canada. Il s'agirait aussi d'une mesure de renforcement utile pour les efforts constants d'éducation de la population au sujet des risques de cette pratique pour la santé.

Dans un arrêt rendu en mai, la Cour suprême a abordé la question des circonstances dans lesquelles il existe une situation d'autorité et de confiance par rapport à une jeune personne. Selon l'article 153 du Code criminel, l'activité sexuelle entre une personne qui se trouve dans une telle situation et une personne de 14 à 18 ans est considérée comme un l'article 153 vise à protéger les jeunes qui sont dans une situation l'article 153 vise à protéger les jeunes qui sont dans une situation physique de 22 ans avait eu des rapports sexuels avec une étudiante de physique de 22 ans avait eu des rapports sexuels avec une étudiante de avait pendant les vacances d'été. Un tribunal de première instance avait conclu à la nécessité de démontrer que l'accusé avait abusé de sa situation professionnelle ou en avait profité, mais la Cour suprême a renversé cette décision au motif que l'enseignant est constamment dans une situation d'autorité et de confiance par rapport à ses élèves.

La protection de la personne vulnérable contre l'agression ou une autre forme de comportement marqué par la violence n'est pas tout. La violence sexuelle est répandue aussi parce que les mesures de dissuasion ne sont pas toujours efficaces, car elles dépendent notamment de la volonté des victimes de signaler de tels crimes. La Sexuelle, le juge peut décider si le dossier personnel de la victime présumé peut servir à la défense du présumé agresseur. Or, on craint que cette décision ne dissuade les victimes de signaler les cas d'agression sexuelle. C'est pourquoi le ministre de la Justice a déposé d'agression sexuelle. C'est pourquoi le ministre de la Justice a déposé en juin des modifications du Code criminel prévoyant la possibilité pour en juin des modifications du Code criminel prévoyant la possibilité pour

la France, qui ont adopté des mesures en ce sens. Canada se joint à d'autres pays, dont le Royaume-Uni, l'Allemagne et réglementer l'utilisation des nouvelles technologies de reproduction, le relatif des sexes en général. Avec ces dispositions législatives visant à mais elle comporte aussi un message préjudiciable quant au statut seulement touche le sentiment d'estime de soi des enfants comme tel, élémentaire de discrimination sexuelle »; la notion du « bon » sexe non procédure qu'il s'agissait de « tout simplement la forme la plus pour les droits de la personne est le choix du sexe. On a dit de cette L'une des technologies interdites qui a des conséquences manifestes développement pour la gestion de celles qui sont jugées admissibles. de grossesse. Une structure de réglementation est également en voie de l'achat et la vente d'ovules et de sperme, et les contrats commerciaux moral et social, dont la sélection du sexe pour des motifs non médicaux, du recours à treize technologies jugées douteuses des points de vue Canada a présenté des dispositions législatives prévoyant l'interdiction reçoit le sperme, mais aussi à l'enfant. Cette année, le gouvernement du transmission de maladies infectieuses, non seulement à la femme qui

TY FOLLE CONTRE LA VIOLENCE

être nécessaires. la population, quelles mesures législatives ou autres pourraient On pourra ainsi mieux déterminer, grâce aux commentaires faits par réglementer ou d'interdire la représentation de la violence indue. proposent des modifications législatives et d'autres façons de avoir examiné les restrictions de la loi, les auteurs du document général, ainsi que sur les femmes et les jeunes en particulier. Après répercussions possibles de ce matériel sur la société canadienne en technologies des communications. Le public s'inquiète à juste titre des très nettes de violence sexuelle par la voie d'une diversité de l'inforoute. On peut de plus en plus avoir accès à des représentations document de consultation sur la violence gratuite dans les médias et sur sur plusieurs plans. En avril, le ministre de la Justice a publié un infliger des sanctions. Cette année, le gouvernement a pris des mesures situation: il faut contrer toutes les formes de violence et, au besoin, l'égalité des sexes. Il ne suffit manifestement pas de déplorer cette traduit aucunement nos prétentions au sujet de la promotion de La persistance de la violence physique et mentale contre les femmes ne

Dans le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, il est question de toute une gamme de modifications au Code criminel. L'un des crimes qui aboutit parfois à des blessures ou à la mort est le harcèlement criminel, la majorité des auteurs de ces actes étant des hommes. En novembre, l'Association du Barreau canadien et la British Columbia Law Society ont tenu un forum sur cette question. On y a révélé l'existence, en 1995, de 4 260 cas signalés de harcèlement criminel, les cibles étant des femmes dans presque tous les cas. Des dispositions législatives contre le femmes dans presque tous les cas. Des dispositions législatives contre le harcèlement criminel ont été adoptées au Canada dès 1993 et un projet

personnes ou des organisations. pour évaluer l'efficacité des initiatives prises à cet égard par des et les bilans produits chaque année nous fournissent de nouvelles armes Bref, il y a de nombreuses façons de surmonter les obstacles à l'égalité organisations de modifier leurs pratiques à l'avantage de la femme. pour les plaintes individuelles, sont en mesure de convaincre diverses des droits de la personne, qui, outre le fait de procurer un redressement On peut aussi adresser des plaintes à des organismes de promotion manifeste est l'adoption de dispositions législatives ou de directives. certaines injustices liées au sexe. L'un des moyens d'intervention pour objet de nous aider à déterminer comment mieux corriger tels que la santé, la sécurité personnelle, la justice et l'emploi, ayant l'égalité entre les sexes. Il s'agit d'un examen systématique de domaines résolutions de cette conférence a été l'élaboration du Plan fédéral pour sexes. Une partie de la contribution du Canada à la mise en œuvre des Beiling, en 1995, s'est engagé à réaliser l'égalité authentique entre les ont participé à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, à Le gouvernement du Canada, à l'instar des autres gouvernements qui

SANTÉ

leur intention, ou à l'intention des effectifs dont elles sont membres. des essais cliniques pour tous les médicaments prévus expressément à Canada exigera qu'un nombre représentatif de femmes fassent partie médicaments. Dès maintenant, la Direction des médicaments de Santé prévoyant la représentation des femmes dans les essais cliniques de réglementaires du Ministère comprendraient désormais une règle cette année, le ministre de la Santé ayant annoncé que les directives modifiées en conséquence. D'autres mesures ont également été prises novembre et les formules de demande de fonds de recherche seront Conseil de recherches médicales a approuvé ces propositions en l'âge, de la situation socioéconomique et du groupe ethnique. Le essais à un seul sexe. Si le cas s'y prête, il faut aussi tenir compte de tous les essais cliniques, sauf s'il y a des motifs légitimes de limiter ces sur le sujet a recommandé la participation de membres des deux sexes à femmes dans les essais cliniques. Cette année, un comité de recherche s'est rendu compte de la nécessité d'inclure un nombre suffisant de nécessairement le cas. C'est depuis quelques années seulement qu'on attention à la santé des femmes qu'à celle des hommes. Or, ce n'est pas Il est naturel de penser que les autorités au Canada accordent la même

A l'occasion d'un Forum Canada—Etats-Unis sur la santé des femmes, des spécialistes des deux pays se sont réunis en août pour discuter d'une vaste gamme de sujets, dont la gestion des nouvelles technologies de reproduction. Comme l'avait fait observer la Commission royale à menaces pour la santé des utilisatrices et des enfants à naître. Par menaces pour la santé des utilisatrices et des enfants à naître. Par exemple, si le don de sperme n'est pas réglementé, il peut y avoir

Aux prises avec cette situation, plusieurs communautés ont reconnu la nécessité de prendre l'initiative et de promouvoir la compréhension et la sympathie entre les diverses cultures. L'un de ces projets, lancé par le tinérante (la Caravane de la tolérance) qui, au moyen de divers médias, montre aux jeunes pourquoi on a tout intérêt à accepter les différences entre les humains — et à reconnaître les risques que comporte l'attitude inverse.

Dans le même ordre d'idées, des agents de la GRC et les habitants de Cole Harbour (Nouvelle-Écosse) ont organisé cette année une série d'ateliers consacrés aux préjugés, à la discrimination et au racisme. Cette initiative a été prise après un affrontement entre des policiers et certains habitants de l'endroit. Les discussions de ce genre ne sont pas faciles : inévitablement, les deux parties sont amenées à donner libre cours à leurs récriminations. Mais elles sont bien évidemment préférables à une hostilité silencieuse, et contribuent davantage à la santé de la communauté à long terme.

seus qn mot. difficile d'édifier une société multiculturelle qui soit juste, dans tous les partie de la vie des membres de minorités visibles, il nous sera bien dominants aient réellement saisi tous les éléments négatifs qui font sous au moins deux facettes différentes; et jusqu'à ce que les groupes Tout problème relié à la race, à la couleur ou à la culture se présente toujours être tenues pour acquises par les non-Blancs. La conclusion? celui d'avoir une entrevue d'embauche impartiale - ne peuvent pas de soi — par exemple, le droit à se faire traiter d'une manière polie et simplement que certaines choses qui pour les Blancs vont généralement à un autre, toute personne faisant partie d'une minorité visible. Disons problèmes sociaux auxquels se heurte inévitablement, à un moment ou Canadiens blancs éprouvent quelque difficulté à saisir les types de discrimination raciale, ce sont les privilèges raciaux ». La plupart des l'ancien sénateur, selon laquelle [TRADUCTION] « le revers de la canadien ouvert d'esprit souscrira sans doute à l'idée exprimée par canadienne et américaine sur le plan du racisme; mais tout citoyen Nous ne nous hasarderons pas à une comparaison entre les situations souvent aussi dommageable que les gestes des gens malintentionnés. » « le silence des honnêtes gens devant la persistance du racisme s'avère janvier, l'ancien sénateur Bill Bradley faisait valoir que [TRADUCTION] autres. Dans un discours prononcé devant le Sénat américain en clôture, pour ainsi dire, sont amenés à communiquer les uns avec les douloureux, par lequel des gens qui ne sont pas du même côté de la l'harmonie raciale ne sauront jamais remplacer le processus, parfois à dissiper les méfiances inter-ethniques: tous les sermons sur Un message ressort constamment des initiatives de ce genre, qui visent

LAFFAIRE DE LA SOMALIE

par ces personnes. comptes, à tous les niveaux de l'organisation, quant aux abus commis intérieures, peu importe leur nature; et les Canadiens demanderont des nuire au bon déroulement des futures missions internationales ou présence de telles personnes dans les rangs de l'armée ne peut que préjugés raciaux, deux choses paraissent néanmoins certaines : la d'exclure des Forces canadiennes toutes les personnes entretenant des sein d'autres commandements. S'il demeure sans doute impossible organisations racistes. Un nettoyage similaire a aussi été entrepris au ont déjà été congédiés en raison de leur appartenance à des vigueur contre les divers abus, raciaux et autres, et que certains soldats lieutenant-général Baril, s'est engagé à lutter avec la plus grande constatons avec plaisir que le commandant de la Force terrestre, le caserne qui a rendu possible de tels abus. Or, sous ce rapport, nous qu'elle devrait amener les Forces armées à éliminer la culture de mêmes. Le seul côté éventuellement positif de cette affaire, c'est l'ampleur de la tendance apparente à déshumaniser les Somaliens euxmême dans le cadre d'une délicate mission de maintien de la paix, constitué une surprise pour la plupart d'entre nous, c'est de constater, militaire n'exerce aucun attrait pour les xénophobes; mais ce qui a Forces canadiennes. Il serait bien sûr naïf de croire que la carrière étonnement, l'existence d'attitudes et de pratiques racistes au sein des permis aux Canadiens d'apprendre, parfois à leur plus grand le soi-disant camouflage dont ils auraient été l'objet par la suite. Cela a continué à recevoir des témoignages sur les incidents eux-mêmes et sur canadien au cours de la mission de l'ONU en Somalie en 1992 et 1993 a La Commission d'enquête sur la conduite du personnel militaire

ÉDUCATION

Quand on traite de la discrimination reliée à la race, à la couleur ou à la culture, on risque aisément de mettre l'accent sur les aspects négatifs, au détriment de ceux qui sont plus encourageants. Il convient de rappeler, à cet égard, que beaucoup de Canadiens luttent donc activement contre les effets pernicieux des thèses racistes.

À première vue, on pourrait s'attendre à ce que les écoles soient susceptibles de transmettre des valeurs positives tout autant que des valeurs négatives. Il semble vraisemblable que, dans la plupart des écoles canadiennes, la pression des camarades ait autant d'influence sur donné par le personnel. Par conséquent, la diversification de la clientèle scolaire sur le plan racial peut avoir des effets opposés : dans la pire des hypothèses, elle risque de favoriser le gangstérisme juvénile; dans le meilleur des cas, elle risque de favoriser le gangstérisme juvénile; faire des hypothèses, elle risque de favoriser le gangstérisme juvénile; faste des hypothèses, elle risque de favoriser le gangstérisme juvénile; faste concrète la futilité des préjugés.

La Commission fera tout ce qui est possible pour veiller à ce que l'ensemble des organismes et ministères fédéraux tirent parti des conclusions de l'étude, ainsi que des occasions offertes par le nouveau texte législatif, pour faire bon usage des propositions qui y sont faites.

LA COULEUR DE L'ARGENT

Il est important de prendre conscience que la discrimination raciale ou culturelle n'est pas seulement dégradante pour les personnes qui en sont victimes, mais qu'elle a souvent des répercussions directes sur leur vicieux s'installe entre des éléments comme l'emploi, le niveau de revenu, l'estime de soi, les perspectives en matière d'éducation et les rapports avec la loi. Plus un groupe subit la marginalisation ou l'exclusion, moins il est susceptible d'adhérer aux institutions publiques au Canada doivent s'inquiéter du résultat des travaux de chercheurs comme les frères Krishna et Ravi Pendakur au sujet des chercheurs comme les frères Krishna et Ravi Pendakur au sujet des écarts salariaux reliés à la race ou à la couleur à Vancouver, à Toronto et à Montréal. Voici quelques constatations faites par ces deux chetcheurs:

- les membres de minorités visibles gagnent sensiblement moins que les Blancs nés au Canada, même si l'on prend en considération des éléments comme la profession, l'instruction, l'expérience, etc.;
- le revenu moyen des immigrés de sexe masculin autres que les Blancs est nettement inférieur à celui des autres immigrés;
- le revenu des femmes autochtones et des femmes immigrées membres de minorités visibles est inférieur de près de 7 p. 100 à celui des femmes de race blanche nées au Canada.

L'étude se fonde sur un vaste échantillon constitué à partir des données du recensement de 1991. Les dernières données sur l'équité en matière d'emploi dans le domaine fédéral donnent à penser que certains de ces écarts sont en voie de diminution. Mais deux choses sont tout particulièrement frappantes. Premièrement, la discrimination salariale reliée à la race et à la couleur est relativement uniforme partout au visibles forment une proportion importante de la population.

Deuxièmement, les facteurs raciaux ou ethniques semblent, sur le plan statistique, expliquer davantage ces différences de revenus que tout autre facteur susceptible d'être jugé pertinent, à l'exception du sexe dans tous les cas.

potentiels membres de minorités visibles; d'autres affirment que les concours sont truqués en faveur de candidats choisis à l'avance, ou en fonction des réseaux d'amis, de groupes préférés. Fait significatif, on a observé un vif désabusement chez certains participants membres de minorités visibles à l'égard des programmes d'équité en matière d'emploi, et même à l'égard des programmes d'équité en matière ce qui pouvait être dit d'utile au sujet du phénomène de la discrimination reliée à la race, de ses effets et de ses origines, a déjà été dit, sans pour autant que l'on observe des changements véritables sur le plan des attitudes personnelles ou sur le plan de la culture plan des attitudes personnelles ou sur le plan de la culture organisationnelle dans son ensemble.

représentation des minorités visibles. » publique par rapport au secteur privé s'accroîtra inévitablement dans la que, si aucune mesure corrective n'est prise, le retard de la fonction générale de l'étude est malheureusement très plausible : « on peut dire preuve d'une plus grande inventivité à ce chapitre. La conclusion quant à la réalisation de l'équité en matière d'emploi, et que l'on y fait secteur privé, une volonté plus affirmée que dans le secteur public continuer cette énumération. Cela semble indiquer qu'il existe, dans le des ressources humaines donne un meilleur soutien. On pourrait perspectives plus intéressantes; le recrutement est ciblé et le personnel aux promotions; le milieu de travail est plus attirant et offre des pratiques relatives à la recherche active de candidats, à l'embauche et davantage d'occasions de recrutement et une plus grande flexibilité des présence d'un effectif plus diversifié et plus représentatif; il y a haute direction est davantage consciente des avantages que procure la publique. On a fait plusieurs constatations : dans le secteur privé, la sont d'une manière générale plus prometteurs que dans la fonction susceptibles d'expliquer que les résultats obtenus dans le secteur privé changement. Dans l'étude, on a tenté de dégager les facteurs Il s'agissait donc de déterminer les raisons de cette résistance au

Les solutions proposées sont très diverses: il faudrait créer « un environnement favorable aux minorités visibles dans la société canadienne en général », examiner et modifier certains volets de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, veiller à une meilleure représentation des membres de minorités visibles dans les jurys de sélection, donner une formation beaucoup plus adéquate à toutes les personnes exerçant des fonctions reliées au recrutement et aux mutations. Par-dessus tout, il est impératif que la fonction publique prenne conscience du fait qu'il n'y aura pas de changements véritables prenne conscience du fait qu'il n'y aura pas de changements véritables sans un plan d'action global comportant, pour tous les niveaux de gestion, une reddition de comptes rigoureuse.

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, désormais applicable à la fonction publique fédérale, constitue un fondement solide, axé sur la collaboration, pour le type de mesures recommandées dans cette étude.

Depuis bientôt dix ans, les données de recensement, les sondages effectués auprès de la population active et les analyses de sa composition nous ont permis de déterminer sur le plan statistique jusqu'à quel point les employeurs sous réglementation fédérale figure sur la rubrique Équité en matière d'emploi, aux pp. 79-80). L'un des aspects troublants de cette problématique concerne la mesure générale, se prétendre représentative de la population qu'elle a manière dans laquelle l'administration fédérale elle-même peut, d'une manière générale, se prétendre représentative de la population qu'elle a pour mission de servir. L'an dernier, la Commission a annoncé son intention d'explorer, en collaboration et de concert avec la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor, les raisons pour lesquelles les diverses minorités visibles sont sous-représentées d'une manière persistante dans l'ensemble de la fonction publique.

L'étude, réalisée par un expert-conseil indépendant, a porté sur quatorze ministères et organismes constituant un échantillon relativement représentatif des emplois dans la fonction publique et des succès variables obtenus au chapitre de la présence des minorités visibles. L'objectif principal de l'étude consistait à mettre en lumière, au moyen de questionnaires, d'entretiens et de groupes de discussion, les facteurs — réels et perçus, qualitatifs et quantifiables — qui militent contre une plus grande équité dans le recrutement et l'avancement des principaux groupes faisant partie des minorités visibles : les Noirs, les principaux groupes faisant partie des minorités visibles : les Noirs, les sera publié au début de l'année 1997, mais nous prenons la liberté d'en tésumer ci-après certaines des grandes conclusions.

Les médiocres résultats obtenus d'une manière générale par la fonction publique ces dernières années sont peut-être attribuables en partie à la diminution des effectifs, qui a entraîné une diminution correspondante des occasions de recrutement externe. Mais cela ne saurait expliquer recrutements est très inférieure à ce qu'elle devrait être. Il semble aussi que ces personnes n'aient pas pu profiter autant que les autres des personnes n'aient pas pu profiter autant que les autres des perspectives de carrière découlant de l'accroissement de la mobilité interne dans la fonction publique : en proportion, les membres de minorités visibles étaient plus nombreux que leurs collègues blancs à occuper encore, au moment de l'étude, le poste de « débutant » qui leur avait été attribué à l'origine, alors que leurs collègues blancs à leur pénéficié d'une part disproportionnée des « nominations intérimaires et mutations », dont dépend souvent l'avancement d'une carrière.

Les effets d'une culture de la fonction publique qui, selon un grand nombre de non-Blancs et de Blancs, favorise ces derniers, sont tout à fait tangibles. Les explications avancées par les personnes ayant participé à cette étude sont très diverses : certains jugent inadéquats les efforts qui ont été faits en vue de repérer et d'informer les candidats efforts qui ont été faits en vue de repérer et d'informer les candidats

DENOMBREMENT

incidence se fait déjà sentir sur notre vie collective. certainement dans les données du recensement, tout comme son d'origine non européenne. Cette augmentation se reflétera toute évidence, un accroissement notable du nombre de Canadiens Aucune ventilation officielle n'est encore disponible, mais il y a eu, de trait à la race, il n'y a pas eu d'incidents malheureux dignes de mention. à l'opportunité de recueillir, dans le recensement, des données ayant heureuse de signaler que, malgré l'expression de certains doutes quant troublante et, au besoin, d'en quantifier les effets. La Commission est pas le cas. Aussi nous incombe-t-il de reconnaître cette réalité des chances entre Canadiens; mais selon nous, tel n'est manifestement caractéristiques reliées à la race n'aient aucune incidence sur l'égalité menace à la cohésion sociale. Il serait certes merveilleux que les traitement entre Canadiens, ces inégalités constituent la véritable caractéristiques peuvent elles-mêmes être à l'origine des différences de nous comprendre nous-mêmes. Et dans la mesure où ces la race et la couleur affirment que cette classification nous aide à mieux nationale. A l'inverse, les tenants d'un recensement qui tient compte de Canadiens, et risque donc de nuire à l'harmonie sociale et à l'unité volontaire consiste à faire valoir qu'elle encourage les divisions entre l'argument invoqué à l'encontre d'une telle déclaration Blancs, les Noirs, les Asiatiques du Sud, etc. Ramené à l'essentiel, se ranger eux-mêmes dans un ou plusieurs grands groupes raciaux : les question de savoir s'il est souhaitable de demander aux Canadiens de qui a précédé le recensement de 1996, on a longuement débattu la des caractéristiques étudiées et des questions posées. Dans la période pays. Le portrait démographique qui en résulte dépend, bien entendu, l'occasion de vérifier l'ampleur des transformations que connaît notre En 1996, il y a eu un recensement au Canada. Cela nous donnera

NA REFLET DE LA COMMUNAUTÉ

Ouand on emploie le terme dans un sens pragmatique, la composition « raciale » du Canada ne présente pas qu'un simple intérêt théorique. Tant que persistent des inégalités durables fondées sur la race, l'origine ou la culture, nous manquons à nos engagements juridiques dans ce sérieuses difficultés pour l'avenir. Le problème le plus sérieux réside peut-être dans le fait que nos institutions publiques continuent à ne pas inclure ni refléter tous les aspects de notre caractère pluriculturel. Non personnes qui appartiennent aux « minorités visibles », mais cet état de choses risque d'être une cause de cynisme et de mécontentement. La discrimination raciale est davantage qu'un affront aux personnes qui la subissent : ceux et celles qui la tolèrent y perdent également qui quelque chose.

PETITES HYPOCRISIES

Il existe souvent, force est de le reconnaître, un fossé entre le code social auquel nous affirmons adhérer et celui dont témoigne notre comportement. Sinon, nous vivrions déjà dans une espèce de paradis terrestre... C'est pourquoi la Commission juge important de confronter les Canadiens avec leurs petites hypocrisies, quant à l'application du principe voulant que tous les humains, peu importe leur couleur, leur croyance et leur culture, méritent le même respect et doivent être croyance et leur culture, méritent le même respect et doivent être de toutes sortes de manière juste. Ces préjugés bien humains se manifestent de toutes sortes de manière justies : sous-représentation, autrement anomalies dans nos systèmes judiciaires; attitude des médias; et, bien anomalies dans nos systèmes judiciaires; attitude des médias; et, bien peut les déceler, également, dans cette tendance commune qui consiste, devant les symptômes de la discrimination, à trouver consiste, devant les symptômes de la discrimination, à trouver d'autres explications.

sont pas figés — « ils évoluent avec nous ». autre domaine. Comme quelqu'un l'a dit, les stéréotypes collectifs ne incidence défavorable sur des présomptions censément neutres dans un préjugés reliés à la race existant dans un domaine peuvent avoir une lesquels les Blancs étaient plutôt mieux vus que les non-Blancs. Les l'emploi ou à la situation de famille. Or, ce sont là des facteurs pour tient également compte des facteurs reliés à la situation économique, à rendues. Ces protestations étaient souvent bien fondées — sauf si l'on ont affirmé que l'aspect racial ne joue aucun rôle dans les décisions notables dans la façon dont les personnes sont traitées. Les autorités comportement en apparence objectif peut entraîner des différences intéressantes que ces données — touchant la façon dont un la Commission a également fait quelques découvertes — tout aussi l'inculpation ou de la durée de la peine éventuellement prononcée. Et membres de ces groupes, qu'il s'agisse du moment où a lieu groupes raciaux peuvent influer sur la façon dont sont traités les présomptions relatives aux prédispositions criminelles de différents au moyen de données, comment des préjugés découlant de Essentiellement, elle a fait deux choses. Premièrement, elle a montré, pénale en Ontario a déposé son rapport à la toute fin de 1995. La Commission sur le racisme systémique dans le système de justice

La commission ontarienne savait parfaitement à quel point il est difficile, pour des personnes soucieuses de justice, d'admettre qu'elles peuvent être complices, sans en être conscientes, de comportements discriminatoires. Pour bien des personnes concernées, il a de toute évidence été pénible de reconnaître la signification des données recueillies. Nous estimons toutefois que la Commission a raison de croire que toute action corrective, dans les systèmes en cause ou dans la société dans son ensemble, doit être fondée sur une telle « autocritique ».

d'expression », ou si au contraire il convient de faire en sorte qu'elles ne puissent susciter des animosités entre les citoyens. De toute évidence, l'avènement du cyberespace a modifié les enjeux à ce chapitre, tant sur le plan philosophique que sur le plan technique. D'aucuns estimeront que la prévention n'est désormais plus possible, voire qu'elle n'est même plus souhaitable. La Commission, pour sa part, continue de penser qu'il est possible de faire une distinction entre, d'une part, l'expression d'idées qui peuvent être fausses ou injurieuses mais qui, sur le fond, demeurent sans conséquences, et, d'autre part, la propagande dont le but consiste à provoquer ou à mobiliser une discrimination active qui revêt un caractère socialement destructeur. Il s'asgit bien sûr d'une question de jugement; mais le bon jugement demeure, il faut l'espérer, le type de vertu sociale à laquelle on attache un grand prix dans notre pays.

la base de leur race, de leur religion et de leur origine ethnique. Zundel serait susceptible d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris sur sur les allégations selon lesquelles le site Web exploité par Ernst la constitution d'un tribunal des droits de la personne qui devra statuer donner suite à deux plaintes, la Commission a demandé en novembre, la diffusion de messages de ce genre sur Internet. Finalement, pour aux pages 103-105. Nous avons aussi pris des mesures en vue de repérer Parlement ». Les résultats sont quelque peu mitigés, comme on le verra entreprise de télécommunication relevant de la compétence du la diffusion de messages transmis au moyen des « services d'une confère la Loi canadienne sur les droits de la personne pour faire cesser Commission s'est encore efforcée de se prévaloir des pouvoirs que lui utilisation de plus en plus répandue. Pendant l'année 1996, la n'est aucunement facilitée par l'évolution des techniques et leur l'intervention directe visant à interdire la diffusion de tels messages Au chapitre de la lutte concrète contre la propagande haineuse,

Les tentatives visant à interdire la diffusion de messages haineux devraient constituer une arme de dernier recours, cela va sans dire. Et le fait qu'elles ne soient pas toujours couronnées de succès est sans doute moins important que la protestation ainsi enregistrée contre des préjugés de nature à semer la division et susceptibles d'avoir des directement les distorsions de la vérité faites dans un but de diffuser publiquement une version des faits plus équilibrée et plus crédible. Une organisation appelée « Nizkor Project », en particulier, a emprunté cette voie : elle a créé un site Web élaboré aur lequel elle s'emploie à réfuter les thèses révisionnistes et racistes diffusées sur laternet. Il serait peut-être souhaitable que plus d'organismes s'engagent eux aussi dans ce volet de la protection des droits de s'engagent eux aussi dans ce volet de la protection des droits de la personne.

cause de toutes les minorités qui en font maintenant partie ». La mesure précise de cette ambivalence importe moins que son incidence sur les minorités elles-mêmes.

Nous pourrions débattre sans fin des caractéristiques qui définissent le « racisme », mais cela ne nous aiderait pas beaucoup à réagir aux situations quotidiennes dans lesquelles des personnes sont traitées d'une manière différente, au Canada, en raison de leur race ou de leur couleur. Le mot « raciste » est sans doute commode à titre d'injure, mais il s'avère de peu d'utilité lorsque nous nous demandons, par exemple, pourquoi la croissance du nombre de Noirs incarcérés dans presque dix fois plus importante que dans le cas des Blancs. Les accusations de « racisme » entraînent le plus souvent une réaction d'indignation et de négation. Non seulement il est difficile pour les personnes appartenant à une majorité de se mettre à la place d'une minorité, mais elles ont même du mal à constater les résultats d'une discrimination systémique qui pourtant saute aux yeux.

incombe à tous d'intervenir pour modifier le cours des choses. si nous souscrivons sincèrement aux droits de la personne, il nous Nous contribuons, tous tant que nous sommes, à ce climat culturel. Et, xénophobes subtils font partie intégrante de notre multiculturalisme. audience dans la culture canadienne en générale; et que des stéréotypes d'une manière subtile l'idée d'une suprématie continuent à trouver une limité à une petite minorité de fanatiques, des messages véhiculant de prendre conscience que, si le racisme flagrant demeure sans doute enviable que celui des majorités traditionnelles. Bref, le temps est venu le sort de certaines minorités identifiables est systématiquement moins ouverte que la nôtre n'a pas à savoir pourquoi, ni dans quelle mesure, opposition sur l'idée qu'une société qui s'enorgueillit d'être aussi culturelles. Les adversaires de telles classifications semblent fonder leur « catégories » en fonction de leurs caractéristiques raciales ou la seule pensée que les Canadiens puissent être rangés en différentes indifférence. Nous sommes tous habitués aux cris d'orfraie déclenchés à pratiquement chacun d'entre nous, fût-ce par son acquiescement ou son mais plutôt d'actes individuels très répandus, auxquels participe réalités statistiques ne découlent pas d'un « système » dépersonnalisé, à la discrimination raciale au Canada, que tous reconnaissent que ces Par conséquent, il serait sans doute utile, si nous voulons nous attaquer

INTERNET ET SES PIÈGES

Il faut cependant dire un mot, tout d'abord, sur les incitations persistantes à la haine et aux différences de traitement fondées sur la race et la culture qui ont désormais cours sur Internet et par le moyen d'autres techniques modernes. On peut différer d'opinion sur la question de savoir si ces manifestations relèvent de la « liberté

personne a été l'une des premières à énoncer une politique détaillée sur la discrimination relative à cette maladie. Étant donné les changements qui se sont produits depuis huit ans, la Commission a actualisé sa politique et encourage tous les employeurs sous réglementation fédérale à se donner leurs propres lignes directrices dans ce domaine. Non seulement ils pourraient ainsi faire en sorte que leurs employés soient correctement renseignés sur le sida et le VIH, qui pourraient les toucher dans leur milieu de travail, mais cela contribuerait à réduire les toucher ainsi leur milieu de travail, and sela contribuerait à réduire les toucher ainsi leur milieu de travail, and sela contribuerait à réduire les toucher ainsi leur milieu de travail, mais cela contribuerait à réduire les des actes discriminatoires.

La diversité de l'espèce humaine est presque aussi remarquable que la diversité biologique qui l'entoure. Mais si « la richesse de notre espèce réside dans sa diversité », comme le veut le slogan, cette caractéristique a également des conséquences moins heureuses. En effet, elle favorise en même temps la manifestation de préjugés de toutes sortes. Certains d'entre eux demeurent relativement inoffensits, certes. Mais il suffit de peu de choses pour que, d'une simple préférence pour les gens qui nous ressemblent, on en arrive à déprécier les autres, consciemment ou non. Bien peu d'entre nous souhaiteraient vivre dans un monde peuplé exclusivement de nos clones. Mais qui pourrait se prétendre totalement exclusivement de nos clones. Mais qui pourrait se prétendre totalement indifférent à l'égard de la diversité humaine? Une diversité rendue plus évidente, du reste, par la vaste interpénétration des cultures qui constitue un trait essentiel du siècle finissant.

Ce phénomène n'a nulle part été aussi marqué qu'au Canada, où les transformations culturelles se sont accélérées au cours des cent dernières années. La question n'est plus de savoir si effectivement le Canada forme une société multiculturelle — c'est incontestable —, mais bien de savoir ce que nous en ferons. Du point de vue de la théorie des droits de la personne, la réponse est claire : un être humain the point c'est tout — chacun a droit au même est un être humain, un point c'est tout — chacun a droit au même respect et à la même égalité de traitement. Mais concrètement, il n'est pas si facile de « faire de diversité vertu » dans la société canadienne.

EXYMEN DE CONSCIENCE

On ne risque guère de se tromper en affirmant qu'il existe chez les Canadiens toute une gamme de points de vue face à la diversité grandissante du pays. À un extrême, il y a la xénophobie militante; à l'autre extrême, certains affichent une indifférence confinant à la sainteté. L'intérêt des « mesures de la tolérance », comme les résultats du sondage Southam News/Angus Reid publiés en juillet, ne réside pas tant dans les pourcentages obtenus que dans les questions posées. Quatre-vingt pour cent environ de cet échantillon de Canadiens ont souscrit à l'énoncé suivant : « Le caractère multiculturel du Canada est un des principaux atouts de ce pays »; en revanche, 40 p. 100 environ des répondants estimaient que « le Canada change trop rapidement à

BETICION OBICINE EL KYCE'

directement à l'encontre de l'avis exprimé par le Comité d'experts. plusieurs personnes de renseignements d'ordre médical irait renseignements dans toute une gamme de cas. Or, la divulgation à entendre que les autorités carcérales devraient avoir accès à ces le VIH s'est accrue en raison d'une opinion juridique interne donnant à quant au caractère confidentiel des renseignements médicaux touchant ne distribue pas de lubrifiant. Pendant ce temps, la confusion qui règne il n'était pas facile de se procurer discrètement des préservatifs, et on rejetées ou étaient mises en application d'une façon incohérente : ainsi, anonymes. Mais d'autres recommandations du Comité avaient été de javel pour la stérilisation des aiguilles et les tests de dépistage nombre d'initiatives utiles ont été signalées, dont la distribution d'eau 1992 par le Comité d'experts sur le sida et les prisons. Un certain (SCC) pour réduire les risques, selon les recommandations faites en au chapitre des mesures prises par le Service correctionnel du Canada appui croissant. Le rapport analyse également les progrès enregistrés disposition des détenus des aiguilles et des seringues stériles jouit d'un dans les prisons canadiennes. D'autre part, l'idée de mettre à la augmentation du nombre de cas connus de sida et de séropositivité à la fois des progrès et des reculs. D'une part, ils signalent une Les auteurs du rapport ont examiné l'évolution de la situation, et relevé tenu de fournir aux détenus les moyens de se protéger contre le VIH. des questions principales était celle de savoir si l'État est légalement sida ont publié en septembre leur rapport final sur les prisons. L'une Le Réseau juridique canadien VIH/SIDA et la Société canadienne du

mais la protection des détenus demeure problématique. l'attitude du SCC au sujet de la propagation du sida dans les prisons, depuis que le comité d'experts a exprimé des objections sérieuses à favoriser inévitablement la propagation du VIH. Quatre ans ont passé augmentation de l'absorption de stupéfiants par injection, et donc une période beaucoup plus courte. Cela pourrait entraîner une mois, pour se tourner vers la cocaïne ou l'héroïne, décelables pendant comme la marijuana, décelable pendant une période allant jusqu'à un amener des détenus à abandonner la consommation de stupéfiants stupéfiants chez les prisonniers. Une telle mesure pourrait par ailleurs analyses d'urine ne contribue en rien à diminuer la consommation de La Société canadienne du sida craint qu'un recours plus fréquent aux pénitenciers fédéraux, et d'effectuer davantage de contrôles aléatoires. annonçait son intention de faire la guerre aux stupéfiants dans les dont un projet pilote de distribution d'aiguilles. Peu après, le SCC les risques courus par les prisonniers qui font usage de stupéfiants – En 1992, ce comité avait aussi proposé des mesures propres à réduire

La politique de la Commission

Les aspects scientifiques et juridiques du sida et du VIH sont en évolution constante. La Commission canadienne des droits de la

Stratégie nationale sur le sida

À la fin de l'année 1995, le sous-comité des Communes sur le sida a fait connaître les conclusions auxquelles il était arrivé après avoir examiné la Stratégie nationale sur le sida. Entres autres recommandations, il a demandé au gouvernement de mieux s'acquitter de son rôle de chef de file, de garantir un financement stable et de mieux gérer les fonds affectés à ce programme. Le Comité consultatif national sur le sida, qui conseille le ministre de la Santé, devrait également se voir confier un rôle plus important dans le cadre de la stratégie, et ses rapports devraient être rendus publics. Le sous-comité a en outre suggéré qu'on évalue les programmes de sensibilisation et de prévention existants afin de voir quelles modifications seraient de prévention existants afin de voir quelles modifications seraient opportunes, le cas échéant.

certains groupes particulièrement vulnérables à l'infection. propres à combattre les divers types de discrimination qui rendent stratégie à long terme, elle devrait en outre comprendre des mesures cibler la sensibilisation, la prévention et le traitement. Quant à la le VIH dans des groupes donnés, de manière à permettre de mieux consistant à déterminer l'incidence relative du sida et de l'infection par Commission. Toute stratégie à court terme devrait comporter un volet sida devrait être maintenu ou accru. C'est aussi l'avis de la majorité des répondants, le financement fédéral de la lutte contre le Société canadienne du sida au mois d'août, que pour la grande Entre-temps, nous avons appris, grâce à un sondage commandé par la de deviner quels pourraient être les futurs projets du gouvernement. en 1998. Mais cela mis à part, la réponse ne nous permet pas vraiment sur les mesures prioritaires à prendre lorsque la stratégie prendra fin, avait été mis sur pied dans le but de donner au Ministre des conseils Comité consultatif au cas par cas. Il a déclaré qu'un plan stratégique Santé s'est dit disposé à discuter de la publication des rapports du une mise en œuvre et une évaluation adéquates. Le ministre de la nationale sur le sida est déjà dotée des mécanismes propres à garantir ses réalisations dans le domaine, pour conclure que la Stratégie Le gouvernement a fait connaître sa réponse en mai. Il a surtout décrit

Le sens du réel

L'absorption de stupéfiants par injection et les rapports sexuels sont des réalités courantes dans nos prisons. Certes ces pratiques, si elles sont accomplies dans certaines conditions, peuvent contribuer à la propagation du VIH. Compte tenu du fait qu'il est peu probable que ces deux phénomènes n'aient plus cours, à quelque titre que ce soit, dans nos prisons, avoir le sens du réel signifie dans ce contexte mettre tout en œuvre pour atténuer les risques que ces situations font peser sout la santé.

Dans son rapport, la Commission royale a proposé que l'ethnie des victimes soit précisée dans le processus de déclaration du sida; cela semble indispensable à l'instauration de programmes efficaces au chapitre de la sensibilisation, de la prévention et des soins. Santé développement communautaire et la promotion de la santé, et l'on compte, parmi ses initiatives, la formation en cours d'emploi visant à accroître, en matière de sida, la compétence des infirmiers et infirmières et des autres personnes œuvrant dans le domaine des soins de santé primaires. L'Organisation nationale des représentantes et représentants Indiens et Inuit en santé communautaire souligne que, dans la plupart des cas, les Autochtones obtiennent de l'information sur le sida directement des travailleurs de la santé. Elle craint que, avec la lin de la Stratégie nationale sur le sida en 1998, sa tâche déjà très lourde ne s'accroisse encore.

Les femmes et le sida

Plusieurs communications faites pendant la conférence de Vancouver ont porté sur l'augmentation globale du taux d'infection au VIH chez les femmes. Les chercheurs canadiens qui travaillent à la lutte contre le sida ont signalé que les femmes de notre pays qui consomment des suppéfiants par injection ou qui ont des partenaires sexuels à risques sont de plus en plus souvent infectées. La proportion des cas de sida qui frappent les femmes au Canada est passée de 5,4 p. 100 durant la période 1990-1992 à 6,4 p. 100 durant la chercheurs ont conclu qu'il y a lieu de mieux définir les tendances de la distribution du virus parmi les femmes canadiennes si l'on veut cibler plus efficacement les programmes de prévention et de soins.

Selon une étude de l'International Centre for Research on Women, la lenteur des pouvoirs publics à promouvoir l'égalité sexuelle nuit ellemême à la lutte contre la propagation de la maladie. L'organisme souligne la nécessité de supprimer les obstacles qui empêchent les fommes d'exercer la totalité de leurs droits. On pourrait par exemple se fonder sur les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes prévention relevant des lemmes qui concernent la prévention relevant des femmes, ou encore pour réformet les programmes d'études afin d'y supprimer les atéréotypes sexuels programmes d'études afin d'y supprimer les atéréotypes sexuels négatifs. Même au Canada, où la grande majorité des personnes séropositives ou sidatiques sont des hommes, on comprend aisément de quelle manière la persistance d'inégalités entre les sexes — tant sur le plan des attitudes que dans la pratique — est susceptible d'augmenter le risque pour les femmes de contracter la maladie.

En 1996, le Canada a encore une fois été l'hôte de la Conférence annuelle internationale sur le VIH/SIDA. Lors de la séance d'ouverture, à Vancouver, le directeur exécutif du Programme des Nations Unies sur le VIH/SIDA a invité le monde à prendre des mesures audacieuses pour lutter contre la maladie. En plus de devoir mesures audacieuses pour lutter contre la maladie. En plus de devoir mesures devraient prendre en compte les rapports existant entre cette maladie et certains problèmes sociaux d'une nature plus générale. Il y a sans aucun doute des liens entre la protection concrète des droits de la personne et la distribution du sida dans la société. Le monde a reconnu que la pauvreté et la discrimination contribuent à la propagation du sida, dans la déclaration publiée au terme du Sommet de Paris de 1994 — déclaration signée par quarante-deux États dont le Canada.

Les représentants de Santé Canada qui ont comparu devant le souscomité parlementaire chargé d'étudier ce problème ont signalé que le
sida frappe d'une manière démesurée les Canadiens qui sont déjà
marginalisés sous d'autres rapports. Un cercle vicieux s'établit: les
personnes victimes de l'exclusion risquent davantage de contracter le
la pauvreté, et les personnes pauvres ayant le sida ont tendance à
mourir plus rapidement que les malades mieux nantis. En outre,
comme l'a souligné la Société canadienne du sida, les gens qui sont
marginalisés et sont victimes de discrimination risquent aussi davantage
de perdre leur estime de soi, de faire moins attention à leur santé et
de ne pas tenir compte des messages portant sur la prévention de
la maladie.

moyenne chez les détenus. la maladie et des comportements à risque est plus élevée que la observé dans ce groupe, puisque d'une manière générale l'incidence de carcérale canadienne contribue au taux d'infection anormalement élevé la surreprésentation bien connue des Autochtones dans la population sexuelle augmente aussi leur risque de contracter le VIH. Par ailleurs, fait que les femmes autochtones sont davantage victimes de violence dont le système immunitaire est déjà fragilisé pour d'autres raisons. Le par l'infection au VIH progressent plus rapidement chez les personnes tout porte à croire que les types de maladies opportunistes favorisées générale en bien plus mauvaise santé que les autres Canadiens, mais publique. Non seulement les Autochtones sont-ils d'une manière stupéfiants), ainsi que par d'autres facteurs relevant de la santé taux de toxicomanie relativement élevé (y compris l'injection de parmi les populations autochtones. La transmission est facilitée par un autochtones, le risque de contracter le VIH est de plus en plus grand la maladie (Santé Canada) et de la Commission royale sur les peuples particulière. Selon des rapports émanant du Laboratoire de lutte contre Cette analyse concerne les Canadiens autochtones d'une manière

un effet dissuasif auprès des personnes handicapées songeant à se présenter à des élections. Nous avons écrit au ministre responsable pour le prier instamment de veiller à ce que la Loi électorale soit modifiée en ce sens. Le directeur général des élections a non seulement promis de voir à ce que les membres du Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre soient mis au courant de la procédure et des affaires de la Chambre soient mis au courant de la celle-ci. Les modifications souhaitées ne figurent pas, cependant, dans celle-ci. Les modifications souhaitées ne figurent pas, cependant, dans la nouvelle Loi électorale entrée en vigueur en décembre.

DÉPISTAGE DES DROGUES

plan de la sécurité, ou est incapable d'exercer les fonctions du poste. résultat positif signifie que la personne concernée pose un risque sur le justifier des contrôles aléatoires par la simple présomption que tout la politique et les fonctions en cause : les employeurs ne peuvent comme discriminatoire à moins qu'il soit possible d'établir un lien entre cette jurisprudence que le dépistage systématique peut être considéré font que nous renforcer dans notre conviction. Il ressort clairement de jusqu'ici dans une affaire similaire intéressant la société Imperial Oil ne (voir la page 97 pour plus de précisions) et les décisions rendues la Banque Toronto-Dominion en matière de dépistage des drogues la pratique. Le jugement de la Cour fédérale sur la politique établie par difficilement justifiable, et l'on peut y opposer bien des arguments dans drogues systématique dans le cadre des exigences des emplois paraît Loi sur les droits de la personne; 2) le recours au dépistage de 1) la toxicomanie est une déficience reconnue sous le régime de la Au risque de nous répéter, nous tenons à réaffirmer deux choses :

d'aide aux employés. éventuelles victimes de ces contrôles aient accès à un programme Canadiens. Elles pourraient, par exemple, veiller à ce que les veillent à atténuer les possibles atteintes aux droits fondamentaux de à la réglementation américaine. Nous souhaiterions cependant qu'elles camionnage qui font des affaires aux États-Unis devront se conformer cela nous plaise ou non, force est de reconnaître que les entreprises de rendement susceptibles d'être liés à la consommation de drogues. Que cas particuliers — par exemple, lorsque l'on constate des problèmes de continuons de penser que de tels contrôles devraient être réservés aux consiste à les soumettre à des contrôles aléatoires, loin s'en faut. Nous cela ne veut pas dire que la meilleure façon d'atteindre cet objectif route alors qu'ils ne jouissent pas de toutes leurs facultés. Toutefois, bien sûr raisonnable d'exiger des camionneurs qu'ils ne prennent pas la généralisés relatifs à la consommation de drogues et d'alcool. Il paraît des dispositions réglementaires américaines qui prévoient des contrôles qui roulent aux Etats-Unis. Depuis le 1er juillet 1996, ils sont assujettis à Cela ne rassurera sans doute pas beaucoup les camionneurs canadiens

COÛTS DE LA DÉFICIENCE

de flexibilité à ce chapitre. en ont le plus besoin. Mais nous souhaiterions qu'il fasse preuve de plus comprenons que le fisc veuille réserver ces avantages aux personnes qui niveau de l'application des modalités d'obtention de ce crédit. Nous données indiquent selon nous l'existence d'un problème sérieux au été refusé ou parce qu'elles estimaient ne pas y avoir droit. Ces connaissent pas l'existence, mais un bon nombre aussi parce qu'il leur a sérieuse ne demandent pas le crédit, la plupart parce qu'elles n'en 77 p. 100 des personnes considérées comme ayant une déficience de l'aide offerte par ce crédit. En fait, le groupe de travail a précisé que nombre de personnes handicapées qui, pourtant, auraient bien besoin cette expression par Revenu Canada a pour effet d'exclure un grand essentielles de la vie quotidienne. Or, la définition étroite donnée à limitées » dans leur capacité d'effectuer certaines des activités personnes qui, pendant une période prolongée, sont « manifestement non remboursable pour personnes handicapées est destiné aux mesure de les assumer. Pour prendre un seul exemple, le crédit d'impôt additionnels risquent d'être imposés aux personnes qui sont le moins en biais du système fiscal, mais cela se fait d'une façon telle que des coûts nutritionnels. Ces frais sont, en partie du moins, remboursables par le accessible, obtention de services d'aide, diètes spéciales ou suppléments des frais moins évidents : dépenses engagées pour rendre le logement de ces coûts, l'acquisition d'aides techniques et de dispositifs, ainsi que normales doivent engager des dépenses extraordinaires ». Font partie travail, « les personnes handicapées qui désirent mener des activités manières sur le plan économique. Comme l'a souligné le groupe de Les Canadiens handicapés sont souvent désavantagés d'autres

remboursement intégral de ces dépenses perpétue une injustice et aura remboursés à 75 p. 100. Selon nous, toute formule autre que le laquelle certains types de dépenses personnelles devraient être faite en 1993 par le Comité spécial sur la réforme électorale, selon du remboursement, mais le rapport faisait état de la recommandation de ces candidats. Aucune précision n'était donnée quant à l'importance la Loi électorale soit modifiée de manière à mieux répondre aux besoins dernier, le directeur général des élections a réclamé avec insistance que un candidat ayant une déficience. Dans un rapport paru en février dépenses électorales extraordinaires susceptibles d'être engagées par budget fédéral. Un principe analogue s'applique au remboursement des les Canadiens ayant une déficience soient reconnus dans le prochain sur les finances a recommandé que les coûts additionnels supportés par au moins un front : le Comité permanent de la Chambre des communes comme une subvention relevant de la bienfaisance. Il y de l'espoir sur l'invalidité soient considérées comme des dépenses inévitables, et non être de faire en sorte que les dépenses remboursables légitimes reliées à le système des prestations versées en cas d'invalidité. L'objectif devrait Diverses discussions sont actuellement en cours en vue de rationaliser

Il y a quelques lueurs d'espoir ici et là. On recrute de plus en plus de personnes handicapées à des postes dont elles étaient traditionnellement exclues. Certaines banques, par exemple, ont engagé au poste de commis des personnes sourdes qui communiquent avec les clients au moyen de notes et par la lecture sur les lèvres. D'autres organisations ont mis sur pied des programmes destinés à préparer les travailleurs handicapés à l'exercice d'un emploi. Un nombre croissant d'organismes cherchent des emplois pour les travailleurs ayant une déficience, et des programmes de gestion des limitations fonctionnelles ont été instaurés pour accélèrer le retour au travailleurs ayant une déficience, et des programmes de gestion des limitations fonctionnelles ont été instaurés pour accélèrer le retour au quinquennal (qui en est à sa quatrième année) ayant pour fonction de favoriser la formation et le perfectionnement professionnel des fonctionnaires fédéraux dans cette situation.

question pour les personnes handicapées qui sont sans emploi. elles restreignent de toute évidence l'intérêt des programmes en d'assurance-emploi. Si ces conditions paraissent en soi raisonnables, récemment un emploi ou qui sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi ne sont destinés qu'aux personnes ayant eu dans les ressources humaines qui accompagnent le nouveau régime formation professionnelle subventionné et le Fonds d'investissement l'employabilité — ce qui n'est pas toujours le cas. Le Programme de programmes de formation et d'autres programmes destinés à améliorer la situation des personnes ayant une déficience dans l'élaboration des formes d'aide. Les gouvernements pourraient aussi penser davantage à qui leur interdit par le fait même l'accès à la formation ou à d'autres revenu et à certains services destinés aux personnes handicapées — ce les personnes jugées « inaptes au travail » ont droit au supplément du revenu de manière à supprimer le cercle vicieux en vertu duquel seules l'ensemble disparate que forment les programmes de la sécurité du des personnes handicapées. Par exemple, il serait possible de repenser prises par les gouvernements pour accroître les possibilités d'emploi devienne carrément désespérée. Plusieurs mesures pourraient être il semble inévitable que la situation, de mauvaise qu'elle est déjà, de recrutement et de maintien en fonction des personnes handicapées, effort mieux concerté pour accroître, d'une manière générale, le taux Mais il s'agit plutôt d'exceptions qui confirment la règle. A moins d'un

Par ailleurs, les gouvernements pourraient certainement contribuer à une répartition plus équitable des emplois, par le truchement des programmes d'équité en matière d'emploi. C'est un domaine dans lequel le gouvernement fédéral a de toute évidence pris les devants. La axé sur la collaboration qui devrait favoriser le recrutement de personnes handicapées et leur participation à une économie plus dynamique et plus englobante.

Par exemple, il est possible de faire le trajet Edmonton-Calgary mais, pour se rendre à Jasper à partir de Banff, les choses se corsent. Il nous faut cependant préciser que, selon l'industrie du transport par autocar, la demande ne justifie tout simplement pas l'extension des services. Ainsi, pour décider de l'opportunité d'offrir un service totalement accessible sur une ligne donnée, la société Greyhound se fonde jusqu'à un certain point sur la réponse du public pendant une période d'essai de trois mois. Nous nous demandons si ce critère est adéquat, à la lumière du fait que les personnes handicapées sont privées de ce service depuis tellement longtemps. Malgré plusieurs rencontres entre des représentants de l'industrie et les voyageurs handicapés, ce dossier est au point mort, comme d'autres du reste.

L'Office des transports du Canada espère débloquer quelques-uns de ces dossiers en s'employant, de concert avec l'industrie et les associations de consommateurs, à favoriser la conclusion d'ententes premier résultat de ces efforts réside dans un Code de pratique portant sur l'accessibilité des avions pour les personnes ayant une déficience. D'ici deux ans, les compagnies aériennes devront offrir des appuie-bras substitution et de l'espace pour les animaux-guides. Bien qu'elles n'aient certes rien de révolutionnaire, ces mesures n'en sont pas moins n'aient certes rien de révolutionnaire, ces mesures n'en sont pas moins réglementation obligatoire à des ententes auto-gérées, mais pour le réglementation obligatoire à des ententes auto-gérées, mais pour le moment les voyageurs handicapés acceptent d'accorder le bénéfice du doute aux transporteurs aériens et à l'Office des transports.

EMPLOI ET FORMATION

meilleure. inférieur à 2 p. 100. La situation dans la fonction publique n'était guère pour un emploi. Le taux de recrutement, en ce qui les concerne, est qu'un nombre deux fois plus grand d'entre elles étaient disponibles employés du secteur privé soumis à la législation fédérale, alors handicapées formaient moins de 3 p. 100 de l'ensemble des année pour laquelle des données sont disponibles), les personnes secteur privé sous réglementation fédérale. En 1995 (la plus récente nettement sous-représentées dans le secteur public fédéral et dans le handicapées? Eh bien, pas du tout! Les personnes handicapées sont dans le cas des possibilités d'emploi offertes aux personnes fondamentaux. Le Canada fait-il bonne figure à l'aune de ce critère, mesure les membres de tel ou tel groupe peuvent exercer leurs droits donnée fondamentale lorsqu'on cherche à déterminer dans quelle d'autres critères en matière d'égalité, mais l'accès à l'emploi est une il contribue à l'estime de soi et permet de se réaliser. Il existe certes Le travail est bien plus qu'un moyen de s'assurer d'avoir de quoi vivre;

langue française, il est peu probable, pour des raisons techniques et financières, que les normes déjà en vigueur dans le cas de la télédiffusion en anglais soient d'ici peu applicables aux services rendus dans l'autre langue officielle.

La question du sous-titrage à la Chaîne parlementaire n'est toujours pas résolue. En 1994, la Commission a conclu, après étude des résultats d'une enquête, que le sous-titrage à temps plein n'était pas justifié compte tenu des problèmes techniques et des coûts. Cette décision se fondait, en partie, sur l'obligation de diffuser les débats dans les deux langues officielles simultanément. Toutefois, la situation continue d'évoluer et il nous a semblé qu'il convenait de réexaminer les raisons qui rendaient prohibitif le sous-titrage à temps plein. Nous avons écrit au greffier de la Chambre des communes pour lui signaler que les assemblées législatives de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de l'Alberta, ainsi que le Congrès américain, ont tous trouvé le moyen de sous-titrer la télédiffusion de leurs débats — dans une seule langue, il est vrai. Le greffier a répondu qu'on étudie régulièrement la question, mais que le coût du sous-titrage en direct dans les deux langues demeure trop élevé.

TRANSPORT

une façon de mettre un terme à ces demi-mesures. le prix d'un billet. Il faudrait que le gouvernement cherche sans délai lequel le voyageur handicapé, même accompagné, ne devrait payer que un tarif réduit, mais elles sont encore loin d'accepter le principe selon vols pour lesquels l'accompagnateur du voyageur handicapé a droit à lignes aériennes, il est vrai, ont quelque peu augmenté le nombre de Commission, mais jusqu'ici elles n'ont pas eu de résultats concrets. Les manière générale, ces décisions s'accordent avec la position de la rendues par les organismes de réglementation concernés. D'une ont été formulées au fil des ans, et quelques décisions ont même été cas le tarif correspondant à deux places. De nombreuses propositions Selon la Commission, il est abusif et discriminatoire d'exiger dans ce accompagnées lorsqu'elles utilisent un moyen de transport public. du tarif demandé aux personnes handicapées qui doivent être immédiatement à l'esprit. Chaque année, nous revenons sur la question des moyens de transport au Canada. Deux de ces problèmes viennent semble-t-il, à plusieurs problèmes non résolus relatifs à l'accessibilité « Il y a des choses qui ne changent pas. » Cet adage s'applique bien,

Des problèmes d'un type différent se posent dans le domaine des services d'autocar interurbains et interprovinciaux. Étant donné la situation financière de nombreuses personnes handicapées, l'autocar semblerait devoir constituer le moyen de transport tout indiqué. Or, tel n'est pas le cas — notamment parce que, du point de vue des voyageurs n'est pas le cas ignes d'autocar forment un réseau des plus clairsemé.

documents adaptés au moyen du sous-titrage ou de la dactylophasie. loi, afin de prévenir les difficultés qui pourraient surgir à propos des que leurs besoins soient pris en considération dans le nouveau texte de multiples. Les personnes malentendantes ont demandé, par ailleurs, aveugles, dont les bibliothèques de prêt doivent disposer d'exemplaires évident aux organismes comme l'Institut national canadien pour les tenu de payer de droits d'auteur. Cette situation posera un problème producteur de ne faire qu'une seule copie du document sans qu'il soit modifications auront comme conséquence de permettre à un Malheureusement, si elles sont adoptées telles que proposées, ces substitution, notamment le braille et les « livres sonores ». la disposition des personnes handicapées des œuvres sur supports de plusieurs décennies. Pour la première fois, la loi permettra de mettre à documents sur supports de substitution, d'une coopération vieille de entre les auteurs, les éditeurs et les organismes produisant des proposées à la Loi sur le droit d'auteur, qui consacreront l'existence, communications au Canada. Prenons l'exemple des modifications pas une priorité pour les responsables de l'industrie des transmettre les messages sur des supports différents n'est certainement certes eu des progrès à ce chapitre en 1996, mais la nécessité de l'expression consacrée — ou on le fait à la suite d'une plainte. Il y a

caractères ou sur disquette informatique. téléphone et les encarts qui les accompagnent en braille, en gros ordonné à Bell Canada de fournir sur demande les comptes de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a au sein du public. Grâce à l'intervention du même couple, le Conseil de service suppose son adaptation à toute une gamme de besoins existant pas les seules entreprises à se rendre compte que la compétitivité du banques se sont engagées dans la même voie. Et les banques ne sont figurent à la page 100.) Pour ne pas être en reste, d'autres grandes disquettes informatiques. (Des renseignements supplémentaires publications en braille, en gros caractères, sur cassettes audio et sur récent, la Banque Royale offre maintenant bon nombre de ses personnes ayant une déficience visuelle. Dans le cadre d'un règlement par un couple d'Ottawa aura des effets heureux pour de nombreuses avons le plaisir de signaler que le règlement de deux plaintes déposées En ce qui a trait au champ d'activité même de la Commission, nous

En ce qui concerne d'autres aspects de l'accessibilité, les résultats de demeurent mitigés. Le CRTC a obligé de grands télédiffuseurs de langue anglaise à sous-titrer toute leur programmation locale d'ici 1998, et 90 p. 100 de leur programmation de jour d'ici l'expiration de leur licence; mais les télédiffuseurs de langue française ne sont pas encore assujettis à cette obligation. Les demandes de renouvellement de licence en cause seront présentées en 1997. Les techniques continuent de progresser dans ce domaine, mais dans le cas du sous-titrage en de progresser dans ce domaine, mais dans le cas du sous-titrage en

bonne action ». Des problèmes subsistent, cependant. L'an dernier, nous avions signalé que des difficultés organisationnelles avaient entravé l'élaboration de normes nationales sur l'accessibilité des guichets automatiques. Cette année, nous pouvons signaler que diverses études entreprises sur cette question sont censées converger « sous peu » sous les auspices de l'Association canadienne de normalisation. Tant que des guichets automatiques seront installés ou modifiés sans qu'auront préalablement été établies des normes reconnues en la matière, ces retards risquent de priver les personnes handicapées de l'accès à un service généralisé.

fait jusqu'ici. de prêter à ce problème une plus grande attention qu'ils ne l'ont Nous demandons instamment à ces organismes et à tous les autres qui créent un site Web, pour que tout soit bien pensé dès le début. l'initiative de mettre un guide à la disposition des organismes fédéraux malentendantes. En 1996, la Commission de la fonction publique a pris directives sonores ne seront d'aucune utilité aux personnes sourdes ou toute évidence, aux personnes qui ont une déficience visuelle, et des fondés exclusivement sur des repères visuels ne conviennent pas, de moment de l'établissement de sites Web, par exemple. Les systèmes systématiquement pris en compte au stade de la planification : au amélioration véritable seulement lorsque leurs besoins seront des personnes handicapées. En fait, leur sort connaîtra une qu'Internet, ne saurait être considérée comme une panacée pour bien déficiences. Mais la technique, même lorsqu'elle est aussi moderne dont d'autres personnes affrontent les problèmes inhérents aux de services et, d'une manière générale, en savoir davantage sur la façon divers, se renseigner sur toute une gamme de techniques, de produits et secteur privé. On peut y trouver des articles récents sur des sujets les fournisseurs de services, les gouvernements et les fabricants du handicapées. Cette inforoute établit un lien entre les consommateurs, participent plus de trente associations nationales de personnes l'information ». C'est une entreprise de nature coopérative à laquelle complète au monde pour ce qui est des produits, des services et de lancée en juin sur le Web; il s'agirait de « la ressource centralisée la plus Ainsi l'Inforoute sur la déficience vers l'intégration et l'éducation a été récents ouvrent de nouvelles perspectives aux personnes handicapées. Il paraît raisonnable de s'attendre à ce que certains progrès techniques

TE MEDIUM ET LE MESSAGE

Les employeurs et les fournisseurs ont, sans égard au fait qu'ils ont recours à des techniques démodées ou ultramodernes, mis beaucoup de temps à tenir compte du fait que des milliers de Canadiens ont des difficultés à échanger de l'information par les moyens de communication classiques. Trop souvent, on ne pense qu'après coup à offrir l'information sur des « supports de substitution », pour reprendre offrir l'information sur des « supports de substitution », pour reprendre

notion que nous avons de chef de file. et aucun délai modifié n'a été établi. Cette situation est loin de la publiées; la politique elle-même n'a fait l'objet d'aucune actualisation; dépenses effectives — par opposition aux prévisions — n'ont pas été 1996? C'est difficile à dire : les données n'ont pas été compilées; les de ce délai. Or, où en était la réalisation de ce programme à la fin de en mars 1995, et les ministères ont présenté leurs rapports en fonction conformes aux normes actuelles en matière d'accessibilité au plus tard s'était fixé à l'origine l'objectif de rendre tous les immeubles fédéraux difficile de comprendre leur quasi-disparition. Le Conseil du Trésor si le dépassement de délais est parfois compréhensible, il est plus certain temps pour remédier à toute une tradition de négligence. Mais, résultats concrets tardent à se matérialiser. Bien entendu, il faut un l'époque, et nous en sommes encore heureux. Malheureusement, les période de cinq ans. Nous nous étions réjouis de cette décision à l'élimination de tels obstacles dans son propre champ d'activité sur une

à Terre-Neuve. calendrier acceptable au chapitre de l'accessibilité des services postaux l'année qui vient, la Société canadienne des postes établira un aux normes d'accessibilité. La Commission espère que, durant des comptoirs postaux ruraux, dont un grand nombre ne satisfont pas Terre-Neuve qui se déplace en fauteuil roulant et se sert fréquemment Commission à l'occasion d'une plainte déposée par un citoyen de aux besoins concrets des clients. Un cas a été porté à l'attention de la reste à voir, cependant, dans quelle mesure le plan en question répond un programme d'une durée de dix ans pour résoudre ce problème. Il ne peut être réalisée du jour au lendemain. C'est pourquoi elle a établi exemple, a un grand nombre de comptoirs postaux dont l'accessibilité nécessaires pour le résoudre. La Société canadienne des postes, par une fois qu'un problème a été décelé, il faut encore prendre les moyens d'indifférence n'est pas chose aisée et que cela entraîne des coûts. Mais Nous reconnaissons que remédier aux conséquences de décennies

Fait plus encourageant, l'Association canadienne de normalisation a effectué la mise à jour de la norme Accessibilité des bâtiments et autres installations: règles de conception, publiée pour la première fois en relatives à l'accessibilité : en donnant à tous des critères objectifs, elles pencouragent les employeurs, les constructeurs et les techniciens à penser à l'accessibilité : en donnant à tous des critères objectifs, elles gencouragent les employeurs, les constructeurs et les techniciens à penser à l'avenir. C'est du reste un peu ce qui s'est passé dans le cas des pandicapées constatent que les locaux des banques et les guichets automatiques sont mieux adaptés à leurs besoins. Cela résulte d'un changement bienvenu au chapitre des attitudes institutionnelles. L'accessibilité est maintenant considérée comme un volet du service à la clientèle — une dépense d'entreprise légitime et utile — alors la clientèle — une dépense d'entreprise légitime et utile — alors

particuliers des personnes handicapées et des autres groupes défavorisés. Il ressort clairement de certaines décisions judiciaires que l'obligation de corriger les désavantages subis par des employés ou des clients ayant une déficience est prévue d'une manière implicite dans la mesures d'adaptation raisonnables » éliminerait tout ambiguïté résiduelle sur cette question, et ferait de la Loi une force de rapport, « [e]n rendant obligatoire l'adaptation des lieux de travail dans son rapport, « [e]n rendant obligatoire l'adaptation des lieux de travail, le gouvernement canadien indiquerait publiquement qu'il est tout à fait normal d'engager des personnes handicapées ». Cette modification attendue depuis longtemps ne figurait pas, toutefois, parmi les modifications de la Loi canadiennes sur les droits de la personne entrées modifications de la Loi canadiennes sur les droits de la personne entrées my vigueur en 1996.

Ce n'est du reste pas le seul cas d'inaction législative. Les modifications au Code criminel et à la Loi sur la preuve au Canada attendues l'an dernier n'ont toujours pas été présentées. Ces changements, qui ont fait l'objet d'un processus de consultation élaboré, supprimeraient certains des obstacles les plus criants auxquels font face les personnes handicapées dans le système de justice pénale. Par exemple, ils assureraient une aide en communication aux personnes ayant des pesoins particuliers, ils conféreraient aux personnes ayant des présenter devant le tribunal le droit de témoigner au moyen d'un enregistrement vidéo, et ils institueraient l'infraction consistant dans enregistrement vidéo, et ils institueraient l'infraction consistant dans l'exploitation sexuelle d'une personne handicapée par le soignant ou toute autre personne ayant une relation de confiance avec elle.

Les nouvelles n'ont pas toutes été mauvaises. Les modifications au Règlement sur la sécurité et la santé au travail du Code canadien du travail annoncées l'an dernier ont finalement été promulguées en décembre. Les renseignements, directives et mises en garde doivent décembre. Les renseignements, directives et mises en garde doivent employés ayant des besoins particuliers, et la visibilité des rampes et barrières doit être assurée par une peinture d'une couleur vive ou un enduit réflecteur. Grâce à ces modifications, le Règlement peut remplir sa fonction : garantir l'égalité de tous les travailleurs au chapitre de la sécurité.

ACCESSIBILITÉ

Notre environnement public continue à exclure les personnes handicapées ou à entraver leurs déplacements de nombreuses manières. Il est reconnu depuis longtemps que l'absence de rampes ou personnes ayant une déficience visuelle, ainsi que divers autres obstacles, privent dans les faits les personnes handicapées de droits que les autres citoyens tiennent pour acquis. En 1990, le gouvernement fédéral a engagé des crédits de 200 millions de dollars pour

citoyenneté canadienne : La volonté d'intégrer les personnes handicapées, a fourni au gouvernement une nouvelle occasion de répondre aux questions sous-jacentes.

Bon nombre des propositions formulées par le groupe de travail seront très familières aux personnes actives dans le domaine: ce n'est pas la première fois qu'est évoquée la nécessité d'assurer la coordination et la collaboration au sein même des gouvernements et entre eux, pour contrer le danger réel que les personnes handicapées soient confinées « à un ensemble d'activités régionales disparates et fragmentées, ce qui constituerait une atteinte à l'équité et une façon de les condamner à un tetour à une existence marginale. » Le groupe de travail recommande au gouvernement d'inviter les provinces à instituer une approche au gouvernement d'inviter les provinces à instituer une approche dans tous les programmes et politiques de caractère général, et de faire preuve de leadership en présentant un texte de loi global avec l'infrastructure, le financement et les mécanismes d'imputabilité appropriés.

s'est écoulée. recommandations principales. Mais dans l'intervalle, une autre année sérieux, et est peut-être enfin disposé à donner suite aux indices donnent à penser que le gouvernement prend le rapport au menées, auxquelles ont participé des fonctionnaires fédéraux. Certains communautaires ont présenté des mémoires; et plusieurs études ont été une déficience, des entreprises, des syndicats et des groupes organiser le processus d'enquête; des associations de personnes ayant organisations nationales ont aidé le groupe de travail à baliser et à dans toutes les régions du pays. Des représentants de vingt-deux milliers de personnes ont participé à l'un des quinze forums organisés complété par une documentation très convaincante. Pendant l'été, des correctement celles qui existent déjà. Le rapport est également solutions complètement nouvelles que de mettre en œuvre En fait, on demande au gouvernement non pas tant d'imaginer des doit assumer ou doit conserver dans ce domaine — une lueur d'espoir. travail énonce des obligations précises que le gouvernement fédéral se traduiront cette fois-ci par des mesures concrètes? Le groupe de demeurent lettre morte. Pourquoi devrait-on croire, alors, que celles-ci Il est arrivé, dans le passé, que des recommandations similaires

LÉGISLATION

L'adoption de textes législatifs ne peut sans doute pas mettre un terme aux désavantages subis par certains groupes, mais cette mesure indique publiquement qu'il y a un problème et que le législateur est décidé à s'en occuper. C'est pourquoi nous continuons à demander avec insistance que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée de façon que les employeurs et les fournisseurs de services soient tenus, dans des limites raisonnables, de répondre aux besoins soient tenus, dans des limites raisonnables, de répondre aux besoins

comme celles qui ont été proposées par le Ministre sont subordonnées au grand objectif de l'autonomie gouvernementale, et ne constituent pas une fin en soi.

viable et efficace. contexte contemporain, une autonomie gouvernementale autochtone continu sur les moyens par lesquels pourrait être instaurée, dans le Indiens. Nous espérons qu'elles amorceront un dialogue constructif et audiences publiques sur les modifications proposées à la Loi sur les actuelle. Un comité parlementaire doit tenir, l'année prochaine, des les peuples autochtones à travailler ensemble pour sortir de l'impasse tâche difficile. Nous pouvons seulement exhorter les gouvernements et réédification des nations autochtones traditionnelles. Il s'agit d'une de la Commission royale sont fondées sur la reconnaissance et la inconvénients. Comme nous l'avons signalé, les recommandations Intéressante par certains côtés, cette stratégie comporte toutefois des les conseils de bande constitués sous le régime de la Loi sur les Indiens. gouvernement a privilégié les négociations avec les collectivités, surtout négocier, elle n'est pas plus simple. Ces dernières années, le Quant à la question de savoir avec qui les gouvernements devraient

même qu'ils sont privés des moyens nécessaires à cette action. de la « culture du changement » prônée par le gouvernement alors ayant une déficience vont pouvoir participer activement à la promotion des trois prochaines années. On se demande comment les Canadiens de la réduction de leur financement, soit dans l'immédiat, soit au cours organisations représentant les personnes handicapées ont été informées consultations et de partenariat. Cela, à un moment où de nombreuses possibilité de revoir son rôle de chef de file dans un cadre de l'assurance-emploi. Or, le gouvernement a évoqué en termes vagues la handicapées dans les mesures financées par le truchement du régime de prestations pour invalidité ou la prise en compte des personnes l'établissement de normes minimales dans le cadre des programmes de le plus frappant. Le Comité avait réclamé des mesures précises pour personne et de la condition des personnes handicapées en est l'exemple rapport déposé en 1995 par le Comité permanent des droits de la pas été une année marquée par l'action. La réponse des autorités au Or, à en juger par le peu de progrès véritables, 1996 n'a certainement grande force, depuis un certain temps, par les personnes handicapées. « Agissez! » Voilà le message sans équivoque transmis avec la plus

Les associations qui représentent les personnes handicapées ont plutôt mal réagi — cela n'a rien d'étonnant — à la réponse sans substance du gouvernement au Comité permanent et à la disparité croissante entre le discours et les actions. C'est l'une des raisons à l'origine de la création, au mois de juin, du Groupe de travail fédéral concernant les personnes handicapées, présidé par le député Andy Scott. Le rapport publié en novembre par ce groupe de travail, sous le titre Donner un sens à notre novembre par ce groupe de travail, sous le titre Donner un sens à notre

DÉFICIENCE

TY TOI SUB LES INDIENS

nouvelles ententes relatives à l'autonomie gouvernementale. de la Loi; mieux vaut l'abroger totalement pour la remplacer par de Commission royale, c'est peine perdue de vouloir remédier aux défauts actuel, sérrieusement discrédité. Ils ont observé aussi que, d'après la sous le régime d'une loi modifiée ou vivre sous le régime du texte d'une manière adéquate. En fait, l'alternative était la suivante : vivre estimaient que le gouvernement n'avait pas consulté les intéressés uniquement à celles qui adhéreraient au nouveau régime, les chefs élaboré en consultation avec les collectivités indiennes et s'appliquerait projet de loi. Malgré les assurances selon lesquelles celui-ci avait été chefs, réunis d'urgence vers la fin de l'année, ont exigé le retrait du point de vue n'est pas partagé par tous les dirigeants autochtones. Les longtemps, sur la voie conduisant à l'autonomie gouvernementale. Ce ces propositions constituaient une étape de transition, attendue depuis défauts inhérents et irrémédiables dans la Loi, le Ministre estimait que mesure leurs propres affaires. Tout en reconnaissant l'existence de et à permettre aux collectivités indiennes de gérer dans une plus grande certaines des dispositions les plus désuètes de la Loi sur les Indiens, devant le Parlement un ensemble de modifications destinées à éliminer Au mois de décembre, le ministre des Affaires indiennes a déposé

Surgissant dans la foulée immédiate du rapport de la Commission royale, cette divergence fondamentale est de mauvais augure quant à l'établissement d'une relation nouvelle, fondée sur le respect. Le gouvernement a de bonnes intentions, nous en sommes perauadés. Toutefois, il semble manifeste que les autorités fédérales et les dirigeants autochtones ne sont pas « sur la même longueur d'ondes ». Essentiellement, le différend paraît porter sur deux questions relativement distinctes : la première concerne la mesure dans laquelle il faut modifier les règles de base, même à court terme, pour réaliser une véritable autonomie gouvernementale; la seconde consiste à savoir qui doit représenter les collectivités autochtones dans ce domaine, et avec quels paliers de responsables autochtones le gouvernement et avec quels paliers de responsables autochtones le gouvernement devrait négocier.

En ce qui a trait à la première question, nous avons tendance à souscrire au point de vue de la Commission royale: on n'obtiendra pas beaucoup de résultats en tentant de remanier la loi existante; et comme celle-ci est fondée sur des présomptions douteuses, notamment au chapitre de la propriété du territoire, la plus grande prudence s'impose si l'on s'engage dans cette voie. Toutes les personnes concernées n'ont aucun mal à admettre que les règles de base actuelles sont en dernière analyse intenables. Si l'on veut élaborer des formes adéquates et contemporaines d'autonomie gouvernementale, il faut partir à zéro. Cela n'exclut pas le recours à des étapes de transition pour faciliter le Cela n'exclut pas le recours à des étapes de transition pour faciliter le changement; mais il faut alors indiquer clairement que des mesures changement; mais il faut alors indiquer clairement que des mesures

la première tentative des Nisga'as pour régler cette revendication remonte à 1887. C'est en 1973 seulement que la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt Calder, a reconnu que les Autochtones pourraient bel et bien avoir des droits non éteints sur les terres et les ressources. Les négociations officielles ont commencé en 1976. Le président du Conseil tribal a souligné avec quelque amertume qu'une génération entière de Nisga'as avait passé sa vie à la table de négociation. Le canada ne saurait espérer construire une nouvelle relation à ce rythme.

la collectivité. davantage par des considérations politiques que par intérêt pour solide et de la mettre à l'abri de changements parfois motivés régissant les revendications, afin de lui donner un fondement plus en va de même de l'idée d'inscrire dans un texte législatif la politique les différends, et cette suggestion nous semble tout à fait opportune. Il qu'un tribunal quasi judiciaire pour faciliter les négociations et régler des commissions régionales de règlementation des revendications ainsi programme de règlement des revendications. Elle propose d'instituer royale ait conclu à la nécessité de repenser de fond en comble le au cours des dernières années, il n'est pas étonnant que la Commission province. Cela dit, et malgré une accélération notable des négociations doivent encore faire l'objet de négociations seulement dans cette stade de négociation. Plusieurs douzaines d'autres revendications traité en Colombie-Britannique à atteindre ces dernières années ce en 1975. Il s'agit aussi de la première convention s'apparentant à un au sud du 60e parallèle depuis la Convention de la Baie James, signée Il reste que la revendication des Visga'as est la première à être réglée

pas à une entente avant l'expiration de son mandat, en mars 1997. Commission d'étude des revendications des Indiens si l'on ne parvient Le gouvernement n'a toujours pas précisé quel sera le sort de la réforme de la politique relative aux revendications particulières. gouvernement et l'Assemblée des Premières Nations au sujet d'une l'année, des discussions avaient, semble-t-il, été entreprises entre le Commission royale a fait une recommandation analogue. A la fin de rendre des décisions contraignantes pour toutes les parties. La indépendant et permanent auquel la loi conférerait le pouvoir de autochtones à établir, en matière de revendications, un organisme Elle invite maintenant le gouvernement fédéral et les représentants d'aucun moyen pour donner à ses décisions un caractère contraignant. dans une large mesure été neutralisé par le fait qu'elle ne dispose l'énergie dont elle a fait preuve dans ce domaine. Mais son travail a revendications particulières. Elle est reconnue pour l'innovation et d'étude a été instituée en 1992 dans le but de faciliter le règlement de Indiens ont recommandé l'abolition de cet organisme. La Commission que les membres de la Commission d'étude des revendications des Un autre indice des lacunes de la politique actuelle consiste dans le fait

à cette fin. assurer que des mécanismes adéquats et accessibles seront mis en place veiller au respect intégral de l'égalité. Nous tenons simplement à nous efficaces et plus appropriées sur le plan culturel, qui permettraient de de le préciser; on pourrait sans doute trouver d'autres formules, plus modèle des institutions existant déjà au Canada, nous nous empressons droits de la personne ne doivent pas nécessairement être conformes au logement et de services publics. De tels systèmes de protection des juridiques claires à l'égard de la discrimination en matière d'emploi, de autochtones devrait comporter des garanties institutionnelles et nouveau système d'autonomie gouvernementale des peuples domaine des droits de la personne. Aussi estimons-nous que tout il serait quasi impossible à bien des citoyens d'obtenir justice dans le parfaite. Il est clair, cependant, que sans l'existence de tels organismes, admettre que la formule de réparation axée sur la plainte n'est pas moyens d'obtenir réparation. Nous serions certes les premiers à incombe de mettre à la disposition des victimes de discrimination les

DANS LINTERVALLE

les Nisga'as est encourageant. clause à l'avenir, le fait qu'elle ne figure pas dans l'entente conclue avec Bien que le gouvernement n'ait pas officiellement renoncé à cette revendication. Cette pratique est critiquée depuis plus de vingt ans. garantir la certitude du titre relatif aux terres faisant l'objet de la exige que les Autochtones renoncent à leurs droits ancestraux, afin de de la clause classique d'« extinction du titre ancestral », par laquelle on rivière Nass. Il y a lieu aussi de signaler l'absence, dans cette entente, l'exploitation des stocks de saumon et des ressources fauniques de la souterraines du territoire visé, et définit leurs droits en ce qui concerne outre que les Nisga'as sont propriétaires des ressources de surface et gérera un territoire de plus de 1 900 kilomètres carrés. Elle établit en et l'établissement d'un gouvernement central nisga'a qui possédera et L'entente prévoit le versement d'une somme de 190 millions de dollars Nisga'as sur la vallée de la rivière Nass, au nord-ouest de la province. la conclusion d'une entente de principe au sujet des revendications des Visga'as et ceux du Canada et de la Colombie-Britannique ont annoncé autres dossiers. En février, les négociateurs du Conseil tribal des de 1996, il convient de faire état des progrès accomplis dans certains Même si le rapport de la Commission royale constitue le fait marquant

Le ministre des Affaires indiennes a décrit cette entente comme « la base essentielle d'une nouvelle relation [...] fondée sur le partenariat et le respect mutuel. » Ces propos s'accordent avec les principes préconisés par la Commission royale, mais force est d'ajouter que leur mise en application s'est fait attendre très, très longtemps. Comme leur mise en application s'est fait attendre très, très longtemps. Comme l'a rappelé le président du Conseil tribal des Nisga'as, Joseph Gosnell,

valoir ou protéger leurs droits. femmes, ne disposeraient dans la pratique d'aucun moyen pour faire en particulier les membres de groupes déjà défavorisés, comme les collectivité autochtone jouissant de l'autonomie gouvernementale, et ces conditions, on peut craindre que les personnes appartenant à une morales ne peuvent faire l'objet d'un recours fondé sur la Charte. Dans discriminatoires commis par de simples citoyens ou par des personnes s'applique uniquement aux mesures gouvernementales; les actes fondée sur la Charte à la fois coûteuse et complexe. En plus, la Charte Canadiens autochtones, certainement — cela rend une contestation garantis par la Charte. Or, pour la plupart des Canadiens — et des choses, il faut s'adresser aux tribunaux pour faire valoir des droits de l'exercice de l'autonomie gouvernementale. Dans l'état actuel des les droits de la personne ou de prévenir la discrimination dans le cadre création d'institutions qui seraient expressément chargées de défendre pas dû aller un peu plus loin. Elle ne fait aucune suggestion quant à la fait, nous nous demandons seulement si la Commission royale n'aurait fondées dans l'ensemble, du point de vue des droits de la personne. En intentions. Cela dit, les propositions de la CRPA nous paraissent bien affaiblissement de ces droits, même temporaire et procédant de bonnes politiques consacrés dans la Charte et se méfient de tout comme les non-Autochtones, sont très attachés aux droits civils et Mais nous pensons aussi que la plupart des Canadiens, les Autochtones à penser que les gouvernements autochtones agiraient différemment. pouvoir a jusqu'ici été utilisé avec modération, et rien ne nous autorise suspendre des droits garantis par la Charte. Nous convenons que ce Selon nous, aucun gouvernement ne devrait avoir le pouvoir de

Prenons un exemple bien connu. Les femmes et d'autres personnes qui ont retrouvé leur qualité d'« Indiens inscrits » par suite des modifications apportées en 1985 à la Loi sur les Indiens (projet de autorités autochtones à les traiter d'une manière équitable, pour ce qui lieu de signaler, à ce propos, que la Commission royale, tout en reconnaissant les graves problèmes auxquels ces femmes font face, ne fait aucune proposition concrète pour corriger la situation, laissant aux nations autochtones le soin de s'en occuper. Même si, généralement parlant, nous considérions que les collectivités autochtones ont le droit de déterminer leurs propres règles au chapitre de l'appartenance à la collectivité, cela ne diminue en rien l'urgence de s'occuper des collectivité, cela ne diminue en rien l'urgence de s'occuper des problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que problèmes persistants apparus dans la foulée du projet de loi C-31, que

Dans les sphères de compétences provinciale et fédérale, c'est à des organismes de défense des droits de la personne comme le nôtre qu'il

été consultés d'une manière adéquate sur ces déplacements. D'autre part, si les décisions ne sont pas en elles-mêmes attribuables à la malveillance, elles s'expliquent dans bien des cas au moins autant par les avantages sur le plan administratif, ou par la nécessité d'éloigner des collectivités de territoires d'exploitations minières ou d'aménagements hydro-électriques, que par le souci du bien-être des collectivités elles-nêmes. Les résultats ont presque toujours été négatifs, et leurs répercussions se font souvent sentir encore aujourd'hui.

processus, au besoin. toute initiative en ce sens et se déclare disposée à jouer un rôle dans ce pourquoi la Commission canadienne des droits de la personne appuie mettre un terme à certains problèmes non entièrement résolus. C'est pensant établir durablement une nouvelle relation sans auparavant pour édifier une nouvelle relation. Mais on se leurrerait grandement en l'avenir qu'est axée l'approche préconisée par la Commission royale s'adresser aux tribunaux pour forcer les autorités à agir. C'est sur elle serait habilitée, avec le consentement des collectivités en cause, à Commission ne seraient pas mises en œuvre dans un délai raisonnable, remédier aux effets négatifs. Dans le cas où les recommandations de la y compris des déplacements et la mise sur pied de programmes visant à comporterait aussi le pouvoir de recommander des mesures correctives, des enquêtes approfondies sur les réinstallations. Ce mandat droits de la personne soit investie du pouvoir d'effectuer, sur demande, canadienne sur les droits de la personne afin que la Commission des La Commission royale recommande au législateur de modifier la Loi

PROTECTION DES DROITS INDIVIDUELS

pourrait faire l'objet d'une clause de dérogation. « également aux personnes des deux sexes », et cette garantie ne aux femmes l'égalité; les droits autochtones doivent être garantis Constitution n'autorise pas les gouvernements autochtones à refuser autochtones. La Commission royale insiste cependant sur le fait que la que soit résolu tout éventuel conflit entre la Charte et les droits de la Charte, du moins pendant une certaine période, jusqu'à ce droit d'adopter une clause de dérogation pour suspendre l'application interprétée de la manière suivante : les peuples autochtones auraient le Canada ». Elle recommande également que cette disposition soit atteinte aux droits ou libertés [existants] des peuples autochtones du termes duquel la garantie de certains droits et libertés « ne porte pas l'application générale de la Charte serait subordonnée à l'article 25, aux assujettis à la Charte canadienne des droits et libertés. Toutefois, royale recommande que les gouvernements autochtones soient protégés dans le cadre de toute relation nouvelle. La Commission à savoir celle qui concerne la façon dont les droits individuels seraient incomplètes si nous ne traitions pas d'une autre question fondamentale, Nos observations sur le travail de la Commission royale seraient

un plan d'action pluriannuel. choix : s'il veut modifier le cours des choses, il lui faut s'engager dans obligés, en toute conscience, de reconnaître que le Canada n'a pas le mesure où nous pouvons tirer des leçons du passé, nous sommes bien atteindre les objectifs fixés par la Commission royale. Mais dans la conduits là, et il en coûtera presque certainement davantage pour peut-être plus d'une génération pour réparer les erreurs qui nous ont un système fissuré, et empêcher son écroulement complet. Il faudra collectivités autochtones. En gros, c'est ce qu'il en coûte pour rafistoler des problèmes de santé et de la désintégration sociale au sein des dollars par année à des mesures visant à pallier les effets de la pauvreté, gouvernements consacrent à l'heure actuelle quelque 2,5 milliards de seront plus productifs. Selon l'estimation de la Commission royale, les graduellement moins « dépendants », seront en meilleure santé et une autonomie gouvernementale et économique, deviendront infirmer la proposition selon laquelle les Autochtones, en acquérant compensé par un bénéfice net pour le Trésor. Mais cela ne saurait

NA NOUVEAU RÔLE POUR LA CCDP?

Les travaux de construction devraient débuter sous peu. sujet d'un plan visant à réinstaller leur collectivité à Little Sango Pond. Inlet, ils se sont eux aussi entendus avec le gouvernement fédéral au sur les plans économique, culturel et social. Quant aux Innus de Davis millions de dollars a été constitué afin d'améliorer le sort des victimes des torts sérieux aux personnes concernées. Un fonds en fiducie de 10 les autorités reconnaissent que la réinstallation a causé des privations et réconciliation entre les Inuit et le gouvernement fédéral, dans laquelle Affaires indiennes a annoncé en mars la conclusion d'une entente de question. Des mesures correctives ont été prises depuis. Le ministre des correctement acquitté de ses obligations envers les collectivités en nous avons conclu que le gouvernement fédéral ne s'était pas Québec ont été déplacés dans l'Extrême Arctique. Dans les deux cas, sur celle, plus ancienne, au cours de laquelle des Inuit du nord du réinstallation, dans les années 1960, des Innus de Davis Inlet ainsi que des dernières années: nous avons mené des enquêtes spéciales sur la dans le passé. Nous nous sommes intéressés à cette question au cours nombreuses réinstallations de collectivités autochtones qui ont eu lieu canadienne des droits de la personne le mandat d'examiner les La Commission royale recommande que soit confié à la Commission

Dans le cadre de l'examen des relations entre le gouvernement et les Autochtones, la Commission royale a elle-même entrepris une étude générale sur les réinstallations d'Autochtones. Des douzaines d'exemples ont été documentés et plusieurs cas sont décrits dans le rapport final. Le scénario qui en ressort n'est pas très flatteur pour les autorités fédérales, en règle générale. Les Autochtones ont rarement

urbaines — l'instauration d'une relation plus juste et plus stable se fait dans l'ensemble à un rythme très lent. On ne saurait demander aux peuples autochtones d'attendre des décennies pour voir le Canada accorder à leurs préoccupations légitimes tout le sérieux qu'exigent à accorder à leurs préoccupations légitimes tout le sérieux qu'exigent à tout le moins ses engagements au chapitre des droits de la personne. Ouant à savoir si la totalité des réformes proposées par la Commission royale seront mises en œuvre, le débat est ouvert. Mais une chose est certaine : il faut établir un plan d'action global ainsi qu'un calendrier à l'aune duquel pourront être mesurés les progrès accomplis. Pour la mise en œuvre de ses principales propositions, la Commission royale suggère un plan d'une durée de vingt ans. Peut-être faudra-t-il plus de temps, mais si nous ne définissons pas dès le départ ce qui doit être accompli dans tel ou tel délai, nous risquons de voir non seulement se perpétuer certains maux sociaux, mais aussi se dégrader une situation déjà dangereusement tendue.

dépenses substantielles. la santé et des conditions de vie — tout cela nécessitera des améliorations indispensables sur le plan de l'éducation, de formes appropriées d'autonomie gouvernementale, apporter les adéquate au chapitre de l'économie et des ressources, instaurer des augmentation du financement public. Mettre sur pied une base leurrerait en pensant trouver des solutions durables sans une certaine le problème ne se limite pas à l'insuffisance des dépenses, mais on se « contraintes financières ». La Commission royale a certes reconnu que de tempérer les efforts faits pour changer les choses en invoquant des sporadique ou appliquée à contrecœur. Il serait tout aussi inopportun importance. On n'arrivera à rien par une approche fragmentaire, les peuples autochtones un impératif national de toute première d'un plan qui fasse de l'établissement d'une nouvelle relation avec sont par nature éphémères. Ce dont le Canada a besoin, c'est donc Quelle que soit la sincérité des efforts des gouvernements, ces derniers

La véritable question, c'est de savoir si le Canada peut se permettre de ne pas agir. Cinquante-six pour cent des Canadiens autochtones sont âgés de moins de vingt-cinq ans, et l'on prévoit que la population autochtone s'accroîtra de presque un tiers au cours des deux prochaines décennies. Étant donné cette réalité, une réponse inadéquate majourd'hui suscitera presque à coup sûr une intensification du mécontentement et la perte d'autres perspectives d'avenir; une autre génération de Canadiens autochtones se verra reléguer à une existence de citoyens de deuxième classe. Le coût social de l'inaction — sans compter son coût économique — est de toute évidence inacceptable.

On peut mettre en doute la projection de la Commission royale selon laquelle d'ici quinze ans, le coût additionnel de ses propositions, évalué à quelque 1,5 milliard de dollars par année, commencera à être

S'il existe environ un millier de réserves et de collectivités autochtones au Canada, il y a, selon l'estimation de la Commission royale, entre soixante et quatre-vingt nations, ainsi définies. Comme il est pratiquement certain que les alliances militaires et commerciales conclues entre les Européens et les peuples autochtones étaient fondées sur des relations de nation à nation, ces nations constitueraient, en ce sens, les véritables héritières du droit à l'autonomie gouvernementale et formeraient une assise adéquate pour l'établissement d'une nouvelle relation. De plus, comme le souligne la Commission royale, il n'est pas réaliste de penser qu'une autonomie gouvernementale significative puisse être exercée par un grand nombre gouvernementale significative puisse être exercée par un grand nombre de petites collectivités distinctes.

Les modalités précises selon lesquelles pourrait s'exercer l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones constituent sans doute le volet le plus difficile et le plus délicat présenté par la Commission ne saurait être question de simplement repartir à zéro; les solutions possibles — et il y en aura certainement plusieurs — devront satisfaire à au moins trois critères. Elles doivent tenir compte des différentes à au moins trois critères. Elles doivent tenir compte des différentes autochtone ont évolué; elles doivent définir en termes vraisemblables et contemporains les relations entre ces gouvernements et les autres et contemporains les relations entre ces gouvernements et les autres processus de mise en œuvre, mais la gamme de mesures provisoires et transitoires indispensables au bon fonctionnement de la « nouvelle transitoires indispensables au bon fonctionnement de la « nouvelle transitoires indispensables au bon fonctionnement de la « nouvelle transitoires indispensables au bon fonctionnement de la « nouvelle transitoires indispensables en place du processus.

LA VOLONTÉ DE CHANGEMENT

Il est malheureusement indéniable que les Canadiens ne sont pas tous sympathiques, d'emblée, aux revendications des peuples autochtones. Selon un sondage d'opinion effectué au début de l'année 1996, presque la moitié des Canadiens croient que le niveau de vie des Autochtones correspond à celui des autres Canadiens, voire est plus élevé. La travaux de la Commission royance a clairement été démontrée par les collectivement, les Autochtones forment tout simplement la collectivité de plus défavorisée au Canada.

Le gouvernement doit résister à la tentation d'encourager ces idées fausses. Des efforts considérables ont été faits pour résoudre les problèmes occasionnés par la relation d'inégalité existant entre ont été tentés trop tardivement ou en trop petit nombre. Quels que soient les aspects considérés — revendications territoriales, autonomie gouvernementale, reconnaissance des droits des Métis, ou n'importe lequel des innombrables problèmes des collectivités autochtones lequel des innombrables problèmes des collectivités autochtones

richesse collective de ce pays, prise en son sens le plus large, devraient occuper le tout premier rang de nos priorités en matière de droits de la personne.

Et finalement, la responsabilité, sans laquelle les autres principes seraient presque privés de toute signification. À quoi serviraient, en effet, la reconnaissance, le respect et le partage si les peuples autochtones continuaient à se voir refuser l'autonomie d'action seule susceptible de leur permettre de ses actions — voilà la marque de toute collectivité prétendant à l'autonomie gouvernementale. C'est également le seul fondement sur lequel on peut espérer mettre un également le seul fondement sur lequel on peut espérer mettre un serme aux pratiques paternalistes qui ont faussé la relation du Canada avec les peuples autochtones.

adéquatement à leurs besoins. mais les autorités se montrent peu empressées de répondre autochtone et leur statut est reconnu dans la Constitution canadienne, Ces groupes forment une part très importante de la population les Autochtones, « inscrits » ou non, vivant à l'extérieur de réserves. façons pratiques d'inclure dans le processus les peuples métis ainsi que paliers de gouvernement. La Commission royale suggère en outre des un problème depuis longtemps tenu pour très épineux par tous les une croissance rapide — la CRPA a exposé des solutions concrètes à région urbaine — un segment de la population autochtone qui connaît gouvernementale applicables aux collectivités autochtones vivant en inuit organisées. En proposant des formules d'autonomie reconnaissance — qu'il s'agisse de bandes indiennes ou de collectivités dans des collectivités jouissant déjà d'un commencement de incluant tous les peuples autochtones, et pas seulement ceux qui vivent mérite des félicitations particulières pour avoir proposé des modèles Sur la question de l'autonomie gouvernementale, la Commission royale

TES NYLIONS YOLOCHLONES

L'un des résultats les plus manifestes des deux cents dernières années de l'histoire du Canada consiste dans le morcellement des nations autochtones. Divisées d'une façon artificielle par des lois comme la Loi sur les Indiens, décimées par les maladies, géographiquement dispersées par l'invasion des colons européens et autres, la plupart des nations autochtones ont eu bien du mal à maintenir leur cohésion et leur identité. La Commission royale recommande que la nouvelle autochtones. À son avis, une « nation autochtone » peut être définie comme « un groupe important d'Autochtones aut éprouvent un sentiment commun d'identité nationale et [qui] forment la population sentiment commun d'identité nationale et [qui] forment la population majoritaire d'un territoire donné ou d'un ensemble de territoires. »

au cas des pensionnats, au traitement réservé aux anciens combattants d'origine autochtone ou aux spoliations dont ont été victimes les Indiens sous le régime de la Loi sur les Indiens, il est évident que, jusqu'à tout récemment, la politique du Canada envers ses premiers habitants a été plus souvent qu'autrement fondée sur le mépris des coutumes, des langues et des cultures autochtones. Toute nouvelle association suppose un plus grand respect de la valeur inhérente des deux collectivités. En outre, il incombe selon nous au gouvernement du Ganada de convaincre les Canadiens non autochtones de cette vérité cardinale et du caractère juste des réformes qu'elle commande.

tardives visant à réparer une injustice flagrante. comme autre chose que des mesures pour le moins hésitantes et très règlement des revendications territoriales ne sauraient être conçues relation? Dans cette perspective, les plus récentes tentatives de équitable du territoire canadien devrait former la base d'une nouvelle qu'elle devrait être. Est-il permis de douter qu'une répartition plus qu'ils détiennent actuellement ne forme que le tiers environ de ce l'origine aux peuples autochtones en vertu des traités canadiens, la part appartient. Même si l'on prend comme critère les terres attribuées à 1 p. 100 de la population, mais un bon 10 p. 100. du territoire leur Arizona. En Australie, les peuples autochtones forment un peu plus de inférieure à la moitié du territoire de la réserve de la nation navajo en superficie totale de toutes les réserves autochtones du Canada est (sans compter l'Alaska) appartient à des nations autochtones; en fait, la autochtone est proportionnellement plus petite, 3 p. 100 des terres canadien. A titre de comparaison, aux États-Unis, où la population ne constituent que moins de 0,5 p. 100 des terres émergées du territoire jours, les terres autochtones situées au Canada, au sud du 60e parallèle, dépendu leur subsistance depuis des temps immémoriaux. De nos les a systématiquement privés du territoire et des ressources dont avait trahi la confiance des peuples autochtones et rabaissé leur culture, mais jusqu'à un certain point délibérée de cette réciprocité, non seulement a pas survécu, et encore moins prospéré. La distorsion graduelle et notion. Sans l'aide des Autochtones, bon nombre des colons n'auraient les Autochtones et les nouveaux arrivants était souvent axée sur cette Cela nous amène à la nécessité du partage. À l'origine, la relation entre

La plupart des gens reconnaissent que le partage constitue une caractéristique vitale de la fédération canadienne. Des pratiques consacrées par la Constitution permettent aux régions prospères de venir en aide à celles qui le sont moins. Elles confirment que le Canada est résolu à faire en sorte que tous ses habitants se partagent d'une manière équitable et harmonieuse les bienfaits de l'appartenance à ce pays. Point n'est besoin d'avoir un diplôme en histoire du Canada pour constater que les prétentions morales et juridiques des Premiers constater que les prétentions morales et juridiques des Premiers peuples du Canada quant à l'obtention de leur juste part de la

la question n'est pas de savoir si le gouvernement devrait se sentir contraint de suivre à la lettre chaque recommandation de la Commission royale, mais plutôt de savoir s'il souscrit au point de vue de cette dernière quant à l'ampleur des réformes nécessaires.

Il ne nous appartient pas par ailleurs de commenter la totalité des recommandations. Nous croyons fermement, cependant, qu'il y a lieu d'accorder au travail accompli par la Commission royale toute. L'attention que mérite une entreprise de cette envergure. Les Commissaires ont eux-mêmes décrit leurs recommandations comme « une vision de ce qui est possible et de nombreuses idées quant à la façon de commencer ». Plus que jamais, il faudrait que les Canadiens autochtones et non autochtones puissent participer à des échanges de vue, dans un climat de calme et d'attention réfléchie, sur la façon dont on devrait s'y prendre pour poser les assises d'une nouvelle relation. La Commission royale recommande une rencontre entre les dirigeants autochtones et les premiers ministres; cela constituerait sans doute un bon point de départ.

LES QUATRE PRINCIPES

justice et le soutien mutuel. entre les deux collectivités, d'une relation fondée sur l'honnêteté, la Cela constitue à coup sûr une condition indispensable à l'établissement, pays, qu'ils ont des droits et des intérêts qui doivent être respectés. doivent accepter que les autres Canadiens font également partie de ce cadre constitutionnel du pays. Pour leur part, les peuples autochtones peuples, et que ce fait leur donne droit à un statut particulier dans le autochtones constituent, comme l'implique l'expression, les Premiers Canadiens non autochtones doivent admettre que les peuples d'abord se reconnaître comme des égales. Cela signifie que les Les communautés autochtones et non autochtones doivent tout d'autres groupes œuvrant pour la réalisation de l'égalité au Canada. personne qui animent notre propre travail et celui accompli par beaucoup en commun avec les objectifs axés sur les droits de la lesquels se fondent les propositions de la Commission royale. Ils ont partenariat fondé sur la responsabilité : tels sont les principes sur Reconnaissance mutuelle, respect réciproque, partage équitable et

La Commission royale a démontré on ne peut plus nettement que les exigences fondamentales d'une reconnaissance et d'un respect mutuels avaient à plusieurs reprises été bafouées au cours des siècles. Il aurait fallu que s'établisse une relation de confiance entre des égaux. Or, on a plutôt vu s'instaurer une relation boiteuse et paternaliste entre colonisateurs et colonisés. Selon la Commission royale, « [q]uand règne l'irrespect culturel dans l'attitude publique, les différences culturelles sont perçues comme une déficience ou un handicap. » Que l'on pense sont perçues comme une déficience ou un handicap. » Que l'on pense

ONESLIONS DE DEOLLS DE LA PERSONNE

Autochtones que pour les non-Autochtones, et tracer une voie pouvoir dresser l'inventaire de leurs conséquences, tant pour les façon systématique aux nombreux problèmes non résolus afin de Canada. A notre avis, les Canadiens devaient être sensibilisés d'une VOLOCHLONES d'une enquête approfondie sur la situation des Autochtones au C'est en 1988 que nous avons évoqué pour la première fois la nécessité

autochtones (CRPA). dépôt du rapport final de la Commission royale sur les peuples les deux collectivités. Nous attendions donc avec une vive impatience le susceptible de conduire à l'établissement de nouveaux rapports entre

TY COMMISSION BOXYLE

de possibilités. » être dérangeant — mais en même temps exaltant, libérateur et riche du passé: « ce que nous proposons est fondamental, ambitieux et peutdoivent remédier d'une façon adéquate aux malheureuses déficiences lls ont également indiqué sans équivoque que les réformes nécessaires temps de renouveller cette relation, il est temps de tourner la page. » doléances et de la négation; de la frustration et de la crainte. Il est « Il est possible de rompre le cycle du blâme et de la culpabilité; des la relation entre les Autochtones et les non-Autochtones doit changer: justice et de l'égalité; et surtout, ils étaient unis dans la conviction que mandat en manifestant l'engagement le plus ferme à l'égard de la Canadiens ou Canadiennes éminents — se sont acquittés de leur le rapport lui-même fait plus de 3 500 pages. Les commissaires — sept volumes pour consigner les propos tenus par des milliers de témoins, et résultats d'un travail de presque cinq ans. Il a fallu de nombreux Erasmus et René Dussault ont présenté, en novembre 1996, les d'exister. » Voilà les termes dans lesquels les coprésidents Georges qu'elle a établie avec les Autochtones et qui a permis à notre pays comme elle l'a fait tout au long de son histoire la relation contractuelle les droits et les lois. Il sied donc mal à une telle démocratie d'ignorer nôtre prétend être généreuse et fait valoir avec fierté son respect pour Notre attente n'a pas été déçue. « Cette grande démocratie qui est la

attitude rendrait un bien mauvais service à tous les Canadiens. Car relégué aux rayons poussiéreux de l'histoire. Selon nous, une telle perplexité, et certains se sont demandé si le rapport ne serait pas recommandations de la Commission royale a provoqué une certaine gouvernement à s'engager sur-le-champ à se conformer aux a dans une large mesure été plus tiède. L'évidente hésitation du l'élaboration d'une nouvelle relation, la réaction du public en général les propositions de la Commission royale une bonne assise pour Si les dirigeants autochtones ont d'une manière générale vu dans

TES

DES PONTS À ÉTABLIR

Si la situation des Canadiens autochtones mérite notre attention de la manière la plus évidente, ils seraient les premiers à reconnaître qu'ils ne sont pas les seuls dont le sort doit nous préoccuper. L'inégalité subie par de nombreuses personnes au sein de notre société — femmes, enfants, personnes âgées, membres de minorités ethniques, personnes handicapées, membres d'autres groupes défavorisés — est trop criante pour que l'on ne s'en préoccupe pas. Chaque année, nous prenons connaissance de nouveaux cas de violence sexuelle et de harcèlement, d'injustices liées à la race jusque dans notre système judiciaire, d'enfants victimes de sous-alimentation et défavorisés sur le plan du développement intellectuel, de personnes malades, âgées ou handicapées qui de plus en plus sont abandonnées par les systèmes de sécurité sociale.

aux gouvernements. justice ainsi [que des] perspectives d'avenir » incombe avant tout analyse, l'amélioration efficace des « conditions de dignité et de atténue des inégalités structurelles comme celles-là. En dernière l'économie est florissante, on ne saurait attendre du marché qu'il les personnes qui ont le plus besoin de ces services. Même lorsque hôpitaux, les effets sont de toute évidence ressentis plus durement par dans le transport en commun, le logement social ou les budgets des composantes de notre société. Lorsque des compressions sont imposées économique a souvent des répercussions différentes pour les diverses acquis ont même été perdus. La réalité, c'est que la rigueur une année de stagnation presque totale — certains gains difficilement part quelques percées isolées, elle a été pour bon nombre d'entre elles singulièrement peu favorable pour les personnes handicapées. Mis à en particulier, il faut bien dire que l'année 1996 s'est avérée Bien qu'il puisse sembler odieux de s'attarder au cas d'un groupe

fédérale. à la poursuite de l'équité en emploi dans la sphère de compétence instauré par la nouvelle Loi, qui devrait donner une vigueur nouvelle prépare à la mise en place du régime de vérifications de conformité générale de l'équité en matière d'emploi, qui a été réorganisée, se l'administration centrale comme dans les régions. Enfin, la Direction nombreuses activités de la Commission en matière de sensibilisation, à personne a pour rôle d'améliorer la planification stratégique des années. La nouvelle Direction générale de la promotion des droits de la la Commission était saisie ont été déposées au cours des deux dernières pratiquement disparu, et plus de cinquante pour cent des plaintes dont leurs fruits en 1996. L'arriéré des plaintes à l'étape de l'enquête a du système de gestion des plaintes, amorcées l'an dernier, ont porté réduction sensible de ses moyens. La centralisation et l'informatisation également fait de nécessité vertu en adaptant son organisation à une La Commission canadienne des droits de la personne, quant à elle, a

faire sentir ses effets. De plus en plus, les organisations publiques et privées sont à même d'apprécier la valeur d'un effectif plus diversifié et mieux représentatif.

UN POINT TOURNANT

nécessaires et de l'ampleur des réparations qui s'imposent. demander si leurs efforts ont été à la mesure des changements une certaine bonne volonté sur le plan financier, il est permis de se organisations privées n'ont pas été totalement inactifs et ont montré et de leur militantisme. Par ailleurs, si les gouvernements et les taille relative des collectivités autochtones, de leur prise de conscience s'acquitter de sa mission, on a assisté à une très forte croissance de la durant les cinq années qu'il a fallu à la Commission royale pour - et que s'intensifieront ses attentes et ses exigences. Seulement peuvent que s'aggraver à mesure que croîtra la population autochtone cible mouvante. Les maux auxquels on ne s'attaque pas maintenant ne aussi, l'égalité des chances et l'égalité de traitement constituent une d'accord avec la Commission royale pour dire que, dans ce domaine d'efforts — et d'argent — pour y remédier. Nous sommes également point de vue des droits de la personne, et il faudra beaucoup de temps, existe toujours un déséquilibre radical entre les deux communautés du meilleure compréhension qu'il y a seulement une génération ou deux, il les Autochtones témoignent maintenant, pour la plupart, d'une sur l'essentiel. Si les attitudes et les actions des autres Canadiens envers devons dire ici que nous sommes d'accord avec la Commission royale recommandations de ce rapport dans le chapitre suivant. Mais nous royale sur les peuples autochtones. Nous traiterons des d'une façon particulièrement nette dans le Rapport de la Commission que le coût découlant d'un sous-investissement. Ce dilemme est exposé faveur de tel ou tel segment de la société est en général plus évident gestion des dépenses publiques, le coût immédiat d'une intervention en Quand des choix épineux se posent entre la justice concrète et la

La Commission royale a placé la barre très haut, pour ce qui est de l'action publique, et elle a averti les Canadiens que s'ils ne s'occupent pas du problème, le pays s'expose à de grands périls. Du point de vue des droits de la personne, la publication du rapport constitue un jalon d'une importance historique. Car nous ne verrons sans doute pas de notre vivant une dénonciation aussi sévère des atteintes à la justice et à l'égalité. Il n'y a plus de place pour les tergiversations : le temps est venu, non seulement pour le gouvernement fédéral mais également pour tous les peuples Canadiens, d'assumer de nouvelles pour tous les peuples Canadiens, d'assumer de nouvelles responsabilités à l'égard des premiers peuples, qui, à ce titre, devraient être les premiers à recevoir notre respect et notre gratitude.

constamment être réaffirmées et renforcées. Par-dessus tout, elles doivent se concrétiser en termes contemporains et réels.

Le gouvernement a fait adopter cette année plusieurs améliorations législatives qui se faisaient attendre. Il a élargi d'une manière explicite la liste des motifs de discrimination illicite énoncée dans la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y ajouter l'« orientation sexuelle ». Pour dire les choses en termes plus simples, il a enfin indiqué de la façon la plus claire qui soit qu'il est désormais interdit, dans la sphère de compétence fédérale, de refuser à des personnes des services ou des possibilités d'emploi pour ce motif.

Le débat suscité par cette modification législative a montré pourquoi elle s'était fait attendre si longtemps. On a pu constater à quel point les attitudes sociales envers l'homosexualité sont encore teintées, au Canada, par les préjugés ou la discrimination hostile. Le fait que le témoigne de son engagement en faveur de la cause des droits de la personne. On comprendrait qu'il souhaite s'en tenir là, mais cela n'est pas possible. D'autres changements législatifs et administratifs sont indispensables par suite de l'interprétation plus large donnée à la Loi canadienne sur les droits de la personne; et, comme c'est d'habitude le canadienne sur les droits de la personne; et, comme c'est d'habitude le canadienne sur les droits de la personne; et, comme c'est d'habitude le casa, ils ne sont pas sans entraîner des coûts.

On pourrait en dire autant d'autres modifications à la Loi que le gouvernement a choisi de remettre à plus tard. Nous pensons surtout à celle qui obligerait expressément les organisations à tenir compte, sous réserve de contraintes excessives, de certains besoins particuliers comme ceux des personnes handicapées, et à une autre qui les obligerait à faire en sorte que les employés de sexe féminin reçoivent un salaire égal pour un travail équivalent. Si nous louons la détermination législative affichée par le gouvernement dans d'autres domaines, il est loin d'être tiré d'affaire en ce qui a trait « aux conditions de dignité et de justice ainsi qu'aux perspectives d'avenir » offertes à d'autres Canadiens aux prises avec des difficultés. Dans plusieurs domaines cruciaux, le gouvernement, comme nous le verrons, s'est montré incapable de prendre les décisions difficiles indispensables au respect de cet engagement.

Une autre heureuse intervention législative cette année réside dans l'entrée en vigueur, en octobre, d'une nouvelle version de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La nécessité d'un texte amélioré, fondé sur la recherche d'une répartition plus équitable des emplois dans le secteur fédéral par des mesures axées sur la coopération, était évidente depuis un certain temps déjà. Il est impossible pour le moment de mesurer la portée de la nouvelle Loi par des résultats précis, mais la Commission est persuadée que l'assise procédurale nécessaire est maintenant en place, et que le climat de collaboration commence à maintenant en place, et que le climat de collaboration commence à

preuve d'une autorité plus affirmée dans les domaines reliés aux droits de la personne. Il convient de féliciter les autorités fédérales pour des contributions importantes et utiles au régime législatif, qui permettent de s'attaquer à des injustices réelles. Par contre, elles ont fait preuve de beaucoup moins d'ardeur lorsqu'il s'est agi d'apporter des modifications concrètes au système.

PERSPECTIVES INTERNATIONALES

Un dilemme semblable caractérise les efforts du Canada pour faire progresser le respect concret des droits de la personne dans d'autres pays. Le Canada s'enorgueillit, à juste titre, d'être un des avocats les plus énergiques des droits de la personne sur le plan international. Notre autorité morale en ce domaine demeure néanmoins aussi précaire que toute autre chose : elle dépend de notre propre conduite et de notre volonté de respecter nos engagements en apportant une aide utile.

de l'aide, selon les besoins de chacun. l'information avec eux ainsi que de s'offrir mutuellement des conseils et Mexique et Cameroun). Elles permettent à la fois d'échanger de bilatérales avec les organismes de plusieurs pays (Inde, Indonésie, les rebuffades des autorités. Nous avons ainsi signé des ententes amélioration sensible du sort des personnes concernées sans provoquer leur offrant un appui sur le plan pratique, nous espérons favoriser une travaillent de façon concrète à améliorer la situation sur le terrain. En ronflante pour, à la place, encourager les organismes nationaux qui la personne estime qu'il vaut mieux s'abstenir de la rhétorique pas mutuellement exclusives. La Commission canadienne des droits de I'« engagement ». Dans la pratique, les deux attitudes ne sont bien sûr qui estiment que l'on peut obtenir de meilleurs résultats par part, les partisans des pressions internationales et, d'autre part, ceux a pas de réponse évidente. Les avis semblent polarisés entre, d'une des droits de la personne dans un autre pays? A cette question, il n'y De quelle manière un pays peut-il influer favorablement sur le respect

DES DÉCISIONS DIFFICILES

Dans le domaine des droits de la personne, les belles paroles constituent un double écueil. Il n'y a rien de plus aisé que de se donner bonne conscience en se disant partisan de l'égalité. Mais dégaget les implications sociales d'une telle profession pour ensuite en assumer les conséquences financières, voilà qui est plus difficile. D'une manière générale, le Canada a rapidement souscrit aux grands principes énoncés dans les instruments internationaux portant sur les droits de la personne, et ces engagements se reflètent en termes généraux dans la législation et la politique intérieures ainsi que dans les institutions publiques. Mais les structures sur lesquelles reposent nos droits doivent publiques. Mais les structures sur lesquelles reposent nos droits doivent

se conformer.

Au début de l'année 1996, les Canadiens avaient des motifs de s'attendre à ce que le gouvernement du Canada favorise et protège les droits de la personne de diverses manières :

- en renforçant et en clarifiant le droit fédéral dans des domaines qui touchent les droits de la personne ainsi que l'égalité des chances;
- en appliquant rigoureusement les lois existantes qui permettent aux Canadiens de toutes conditions et de l'égalité; profiter des bienfaits de la liberté et de l'égalité;
- en travaillant, de concert avec les autres paliers de gouvernement et d'autres institutions canadiennes, à favoriser d'une manière générale l'exercice des droits de la personne.

De toute évidence, le gouvernement avait d'autres priorités en 1996 — au premier chef la réduction du déficit, la lutte au chômage persistant et le renforcement de l'unité d'un pays assez ébranlé. À tort ou à raison, on pense parfois que des objectifs « tangibles » comme la probité fiscale et une économie vigoureuse ne sont pas tout à fait compatibles avec la réalisation d'une société juste, humaine et harmonieuse. Par contre, croire qu'une économie dynamique et axée sur l'entreprise privée constitue en soi une garantie de justice sociale serait une victoire inédite de l'optimisme sur l'expérience. Dans les démocraties d'aujourd'hui, le rôle de l'État consiste avant tout à tenter d'atteindre un juste équilibre entre le dynamisme économique et l'équité sociale — il doit favoriser la création de la richesse, certes, mais pas au détriment des personnes vulnérables ou défavorisées.

En fait, en mettant sans relâche l'accent sur la réduction du déficit et la décentralisation, on a peut-être démontré une fois de plus l'impossibilité de servir Dieu et l'Idole à la fois. Peut-être le budget équilibré est-il devenu un objectif réalisable, mais des programmes sociaux étroitement liés à l'exercice des droits de la personne en ont certaine mesure, davantage disposé à apporter des améliorations aux textes législatifs ayant trait aux droits de la personne qu'à en accepter les conséquences financières. Il a peut-être le cœur à la bonne place, mais il est moins évident que cette « péréquation » des avantages sociaux soit aussi équitable que faire se peut. On aurait pu s'attendre, d'un gouvernement dont la mission unificatrice englobe expressément d'un gouvernement dont la mission unificatrice englobe expressément la réduction des disparités de traitement en général, à ce qu'il fasse la réduction des disparités de traitement en général, à ce qu'il fasse

scène internationale. manière importante à définir le Canada et ce qu'il représente sur la normes relatives à l'égalité et à l'appartenance contribuent d'une d'avenir qu'il peut offrir. » On pourrait aller jusqu'à dire que les mesure aux conditions de dignité et de justice ainsi qu'aux perspectives doivent être à l'écoute des gouvernés, qu'un bon gouvernement se de son plan d'action pour le Canada, « c'est que les gouvernants Canada. L'actuel gouvernement fédéral a déclaré que l'idée maîtresse la notion des droits de la personne avec plus de constance que le entraîne toutes sortes d'autres problèmes. » Peu de pays ont souscrit à personne sont fondés sur la justice. Lorsque la justice fait défaut, cela de la Cour suprême du Canada, [TRADUCTION] « les droits de la raisons en est évidente. Comme l'a dit M^{me} le juge L'Heureux-Dubé, notion conserve un caractère plus impérieux que jamais. L'une des reculs ont-ils été aussi nombreux que les succès à ce chapitre, mais cette l'échelle nationale, depuis au moins un demi-siècle. Sans doute les dignité et en droits constitue un idéal, à l'échelle mondiale comme à La proposition selon laquelle tous les êtres humains sont égaux en

Mais l'histoire du dernier demi-siècle justifie aussi certaines réserves. Premièrement, l'élégante rhétorique de la Déclaration universelle des droits de l'homme, peu importe la fréquence à laquelle elle est répétée, ne saurait remplacer la prise de mesures spécifiques dans le but d'affirmer la dignité, la liberté et l'égalité des êtres humains.

Deuxièmement, les progrès susceptibles d'être enregistrés dans la recherche d'une plus grande justice n'ont rien d'irréversible, au Canada défenseur résolu des droits de la personne sera toujours apprécié à la défenseur résolu des droits de la personne sera toujours apprécié à la due citoyens se mesure à une croyance commune dans l'égalité en droits de tous les être humains, nous devons forcément nous demander dans quelle mesure les situations vécues par les Canadiens ont témoigné de cette conviction en 1996.

LE RÔLE DU GOUVERNEMENT

Comme toutes choses, le processus selon lequel se réalisent les droits de la personne est sujet à des compromis. Le gouvernement du Canada ne peut, bien sûr, « donner en partage » aux Canadiens la liberté et l'égalité, pas plus qu'il ne peut les « délivrer » purement et simplement des préjugés et de la discrimination. Toutefois, la formulation d'une législation cohérente et réfléchie constitue un bon point de départ. Dans une société démocratique, il est en effet permis d'espérer que des textes législatifs bien conçus puissent incarner d'importantes valeurs sociétales, et fixer des normes de justice auxquelles les citoyens sociétales, et fixer des normes de justice auxquelles les citoyens

AVANT-PROPOS

De 1977 jusqu'à la fin de 1996, la Commission canadienne des droits de la personne n'a connu que deux présidents : MM. Gordon Fairweather et Maxwell Yalden. Je ne saurais mieux rendre hommage à mes prédécesseurs qu'en restant fidèle aux principes qu'ils professaient : la nécessité de donner une interprétation large des droits de la personne et d'adopter une approche souple et dynamique face à leur protection.

En outre, je suis consciente de prendre les rênes à un moment où le respect des droits de la personne présente tout un défi, tant au Canada qu'à l'étranger. Les progrès techniques et autres merveilles de la modernisation n'ont pas réussi à éliminer l'écart entre le Nord et le droits et ceux pour qui cette expression ne correspond pas vraiment à la téalité. À une époque où la terre cultivable, l'eau potable et les autres denrées essentielles se font de plus en plus rares, on peut facilement oublier les principes de justice universelle. Bref, je ne vois pas de raison de supposer que la promotion des droits de la personne — au Canada ou ailleurs — deviendra plus facile au seuil du prochain millénaire.

Il n'y a pas lieu, toutefois, d'être pessimiste. Il y a beaucoup à faire, mais je suis persuadée que nous avons au Canada la bonne volonté et les ressources nécessaires. Par conséquent, j'espère renforcer les liens de la Commission avec les Canadiens de tous les milieux afin de nous permettre de prendre appui sur nos réalisations passées pour améliorer encore notre bilan, très positif dans l'ensemble, au chapitre des droits de la personne.

M.F.-R.

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »

Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme

Tous les individus ont droit « ... dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience ».

Extrait de l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

relations interraciales pour la ville d'Halifax de 1990 à 1992. En 1993, M^{me} Mac Lennan a reçu le prix décerné par la Nouvelle-Écosse dans le domaine des droits de la personne et a rempli deux mandats auprès de la Commission des droits de la personne de cette province. Elle a été nommée présidente de cette dernière commission en 1996. Elle a begalement fait partie du comité de rédaction de Just Cause, une revue spécialisée qui s'adresse aux personnes ayant une déficience et aux praticiens du droit.

discipline. En 1992, il a reçu une médaille commémorative pour services rendus aux Canadiens. M. Reiser a été vice-président du College of Medical Laboratory Technologists of Ontario en 1994 et 1995.

CEOKCES CLICHE

M. Cliche, résidant de Val-d'Or (Québec), a été nommé commissaire en octobre 1995. Admis au barreau en 1971, il a œuvré pendant quatre an octobre 1995. Admis au barreau en 1971, il a œuvré pendant quatre années à titre de procureur de la Couronne devant le Tribunal de la Gour du Québec. À titre d'associé principal au cabinet Cliche, Lortie et Ladouceur, il a acquis de l'expérience dans plusieurs domaines, notamment les litiges, la négociation de contrats, le droit de la famille ainsi que le droit pénal. Il a en outre représenté des clients devant les tribunaux administratifs et lors d'arbitrages, en plus de participer à la négociation de conventions collectives.

KOBINSON KOITHITFI

M. Koilpillai a été nommé commissaire en octobre 1995. Résidant d'Edmonton (Alberta), M. Koilpillai est un enseignant et directeur d'école secondaire à la retraite qui s'intéresse aux questions de multiculturalisme, de relations interraciales et de droits de la personne de bus plus de trente ans. De 1978 à 1982, il a été président et directeur du Edmonton Race Relations Council. Il a présidé le comité des droits puis a assumé la présidence de cet organisme de 1985 à 1988. De 1987, puis a assumé la présidence de cet organisme de 1985 à 1988. De 1987 à 1992, il a été membre du Comité canadien du multiculturalisme. En octobre 1995, il a été élu président du Alberta Council for Global Octobre 1995, il a été élu président du Alberta Council for Global Octobre 1995, il a été élu président du Alberta Council for Global Conseil canadien pour la coopération internationale. M. Koilpillai a Conseil canadien pour la coopération internationale. M. Koilpillai a été nommé membre de l'Ordre du Canada en juillet 1996.

WARY MAC LENNAN

M^{me} Mac Lennan, résidante de Halifax (Nouvelle-Écosse), a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au barreau de la province en 1979, M^{me} Mac Lennan a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scoiia League for Equal Opportunities. Elle est devenue coordonnatrice provinciale de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées en Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées en 1988, et a fait office de coordonnatrice du multiculturalisme et des

TES COMMISSAIRES

La Commission canadienne des droits de la personne, créée en 1977, est composée de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le mandat de la présidente et du vice-président est d'une durée d'au plus sept ans et celui des autres commissaires, d'au plus trois ans. Voici un résumé des notices biographiques des commissaires qui ont œuvré au sein de la Commission en 1996.

WYXMEIT AVIDEN

M. Yalden a terminé son dernier mandat en tant que président de la Commission en décembre. Depuis son entrée dans la fonction publique en 1956, M. Yalden a occupé différents postes au ministère des Affaires extérieures avant de devenir sous-secrétaire d'État adjoint et sous-ministre des Communications. Il a été nommé commissaire aux langues officielles pour un mandat de sept ans, en 1977 et, en 1984, il devenait ambassadeur du Canada en Belgique et au Luxembourg jusqu'à ce qu'il se joigne à la Commission des droits de la personne en novembre 1987. Il a été nommé à nouveau à ce poste en 1994.

MICHELLE FALARDEAU-RAMSAY

M^{me} Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée vice-présidente de la Commission en septembre 1988. Elle avait auparavant travaillé comme avocate à l'étude Massicotte, Levac et Falardeau et ensuite à titre d'associée principale au cabinet Levac et Falardeau. En 1975, M^{me} Falardeau-Ramsay se joignait à la Commission des relations du travail dans la fonction publique à titre de présidente suppléante et, en 1982, assumait la présidence de la Commission d'appel de l'immigration. Elle est présidente de la Commission canadienne des droits de la personne depuis janvier 1997.

SICWOND KEISER

M. Reiser a été nommé commissaire en 1994. Des vingt et un membres de sa famille, il est le seul survivant de l'Holocauste. Il a immigré au Canada en 1949 et a travaillé pendant plusieurs années pour la London régional au moment où a il pris sa retraite en 1988. Il a également été pendant un certain temps l'un des directeurs de l'Association des assureurs-vie du Canada. M. Reiser, qui habite maintenant Willowdale (Ontario), est associé au B'nai Brith Canada et à la synagogue Beth Emeth Bais Yehuda depuis 1968. Il est également membre du Comité des relations communautaires du Congrès juit canadien. De 1988 à 1993, il a été membre du conseil d'administration de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario et membre du Comité de

ORGANISATION ORGANISATION	
Nos moyens d'action	
Tout un monde de différences	
Un foisonnement d'activités	
Faire plus avec moins	
LEFFICACITÉ AVANT TOUT	
Faire plus avec moins Tout un monde de différences Nos moyens d'action Tout un monde de différences Nos moyens d'action Tout un monde de différences Nos moyens d'action Tout un monde de différences	

TABLEAUX

901	ETENCE ET PROCÉDURE	СОМР
201	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	KECO
	Messages haineux	
	Orientation sexuelle	
	Déficience	
	État matrimonial	
	Sexe	
	Race, couleur, origine nationale ou ethnique Âge	
76	EWEAT DES PLAITES	KECT
L8	ASIONS DE L'ÉGALITÉ	-
<u></u>	SV	ÉTUDE DE C
	Des signes encourageants	
	La chose est possible	
83	BITÉ SALARIALE	AG AJ
	Tout un programme	
	Faisons le point	
	Vers l'adoption d'un nouveau régime	
7 <i>L</i>	ITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	UÉQU
7 <i>L</i>	LKVAVII	JA ÀTIUQÀU
The PASS AND ADDRESS AND ADDRE	Les enfants vulnérables	
	Le travail des enfants	
	Le bien-être des enfants	
	La retraite obligatoire	
20	L'érosion des possibilités	GOT!
S9		ўСЕ
	qn mçme sexe	
	Avantages sociaux pour partenaires	
79	ALVLION SEXUELLE	OBIE
	Emploi	
	Les femmes dans les Forces armées	
	Les femmes détennes	
	La lutte contre la violence Harcèlement sexuel	
	Santé La lutte contre la violence	
22	7. 5	SEXE

TABLE DES MATIÈRES

	Éducation
	L'affaire de la Somalie
	La couleur de l'argent
	Un reflet de la communauté
	Dénombrement
	Petites hypocrisies
	Internet et ses pièges
	Examen de conscience
St	RACE, ORIGINE ET RELIGION
	sbi2
	Dépistage des drogues
	Coûts de la déficience
	Emploi et formation
	Transport
	Le médium et le message
	Accessibilité
	Législation
30	DĘŁICIENCE
	La Loi sur les Indiens
	Dans l'intervalle
	Protection des droits individuels
	Un nouveau rôle pour la CCDP?
	La volonté de changement
	Les nations autochtones
	Les quatre principes
	La Commission royale
8I	TES VOLOCHLONES
81	ONESTIONS DE DROITS DE LA PERSONNE
	Des ponts à établir
	Un point tournant
	Des décisions difficiles
	Perspectives internationales
	Le rôle du gouvernement
71	LEVIR PAROLE
II	AVANT-PROPOS
L	TES COMMISSAIRES

Commission canadienne des droits de la personne Canadian Human Rights Commission

Mars 1997

L'honorable Allan Rock, C.P., c.r., député Ministre de la Justice Chambre des communes Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 61 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 1996.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

M; dule fellend - P].

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

disquette informatique pour faire en sorte qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience Le présent rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur ISBN 0-662-62791-1 No de cat. HR1-1996 © Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1997

http://www.chrc.ca. visuelle. On peut également consulter cette publication sur le World Wide Web au 1 · 6 · 6 · 1

V N N E T

B V B B O B L

CENTRALE ADMINISTRATION Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen Place de Ville, Tour A

Ottawa (Ontario)

KIVIEI

1122-999 (E13) : STA Téléphone: (613) 995-1151

Télécopieur: (613) 996-9661

ATLANTIQUE

5475, chemin Spring Garden, : nvəxnq np əssəxp\

KĘCIONYOX

BOKEVOX

Téléphone: (902) 426-8380 Halifax (Nouvelle-Ecosse) 2e étage

Sans frais: 1-800-565-1752 S456-9345 (502) +26-9345

Télécopieur: (902) 426-2685

C.P. 3545 : 91ntsoq 92s97bA

B31315 Halifax (Nouvelle-Écosse) Succursale postale Halifax Sud

OUÉBEC

H3B 2X5 Montréal (Québec) 470-1253, avenue McGill College

ATS: (514) 283-1869 Téléphone: (514) 283-5218

Telecopieur: (514) 283-5084

ONTARIO

Toronto (Ontario) 1002-175, rue Bloor Est

M4W 3R8

2168-579 (314) : STA Leiephone: (416) 973-5527

Télécopieur: (416) 973-6184

PRAIRIES

Téléphone: (204) 983-2189 K3C 017 Winnipeg (Manitoba) 242-240, avenue Graham

ATS: (204) 983-2882

Télécopieur: (204) 983-6132

DU NORD-OUEST **LEKKILOIKES** ALBERTA ET

10010-100e rue, bureau 308

8014-264 (£04) : STA Téléphone: (403) 495-4040 **TS13F** Edmonton (Alberta)

Télécopieur: (403) 495-4044

OOESL

(Colombie-Britannique) Vancouver 420-757, rue West Hastings

Téléphone: (604) 666-2251 ΙΑΙ Λ9Λ

I70E-333 (403) : STA

Télécopieur: (604) 666-2386

RAPPORT
A PPORT







